

MEMBUMIKAN PSIKOLOGI: IMPLEMENTASI DI MASYARAKAT



Editor : Mochamad Widjanarko

Penulis:

Amelia Hirawan, Arri Handayani, Awan Santosa
Christin Wibhowo, Chr. Argo Widiharto, Jimmy Ellya Kurniawan
Kristiana Haryanti, Mochamad Widjanarko, Siswanto,
Tugimin Supriyadi, Yosephine Dian Indraswari.

Universitas Katolik Soegijapranata

MEMBUMIKAN PSIKOLOGI: IMPLEMENTASI DI MASYARAKAT

Editor:

Mochamad Widjanarko

Penulis:

Amelia Hirawan, Arri Handayani, Awan Santosa
Christin Wibhowo, Chr. Argo Widiharto, Jimmy Ellya Kurniawan
Kristiana Haryanti, Mochamad Widjanarko, Siswanto,
Tugimin Supriyadi, Yosephine Dian Indraswari.

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG
2020

MEMBUMIKAN PSIKOLOGI: IMPLEMENTASI DI MASYARAKAT

Editor:

Mochamad Widjanarko

Penulis:

Christin Wibhowo, dkk

Hak Tulisan © Mochamad Widjanarko dkk, 2019

Desain Sampul:

Murod Ihsan Kamal

Foto dalam milik pribadi kontributor para penulis

ISBN : 978-623-7635-12-3

Halaman Buku : viii + 118

Hak cipta dilindungi Undang-Undang. Dilarang memperbanyak sebagian maupun seluruh isi buku ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

Hak Terbit ©Universitas Katolik Soegijapranata 2020

Penerbit:

Universitas Katolik Soegijapranata

Anggota APPTI No. 003.072.1.1.2019

Jl. Pawiyatan Luhur IV/1 Bendan Duwur Semarang 50234

Telpon (024)8441555 ext. 1409

Website : www.unika.ac.id

Email Penerbit : ebook@unika.ac.id

SEKAPUR SIRIH

Buku ini kumpulan dari beberapa tulisan alumni yang memiliki kepedulian dan empati terhadap masalah yang ada di masyarakat berdasarkan pengamatan dan penelitian ataupun pengabdian penulis yang bergerak di bidang keahliannya masing-masing.

Salah satu tujuan keberadaan buku ini adalah kecuali untuk memperingati 35 tahun berdirinya Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata, para alumni juga berusaha untuk 'hadir' dalam bentuk literasi dengan menelisik permasalahan yang ada di masyarakat dengan cara menuliskan pengalaman-pengalaman yang dimilikinya.

Harapannya, buku ini bisa membantu para pembaca agar tercerahkan berkaitan dengan pembahasan masalah yang ada di buku ini atau setidaknya tulisan ini bisa menjadi bahan informasi yang berguna bagi para pembaca dan disebarkan pada orang lain.

Tidak lupa, editor mengucapkan terima kasih atas kontribusi para penulis atas kesediannya dalam menuliskan pengalaman dan keahliannya dalam merespon persoalan yang ada di sekitar kita.

Bumi Bendan Duwur, 15 Desember 2019

Editor

DAFTAR ISI

Sekapur Sirih	iii
Daftar Isi	v
Kata Pengantar	vii
Dekan Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata	
<i>PHOTOTHERAPY:</i>	1
Fotografi sebagai Bahasa Universal dalam Kegunaan Untuk Menggali Persepsi atau Sudut Pandang Manusia	
Amelia Hirawan	
Pekerjaan, Keluarga dan Kehidupan Pribadi: Dapatkah Seimbang ?	12
Arri Handayani	
Piye Kabare? Woow Kamu Udah Sukses Ya.....	
Awan Santosa	25
Kepribadian Ambang dan Budaya Jawa: Sebuah Tinjauan Pustaka.....	30
Christin Wibhowo	
Peran Guru dan Sekolah dalam Reduksi Bullying di Sekolah	
Chr. Argo Widiharto	45
Karyawan Bermental <i>Entrepreneur</i>	58
Jimmy Ellya Kurniawan	
Kepercayaan dalam Organisasi	65
Kristiana Haryanti	
Menginisiasi Pendidikan Lingkungan Hidup	74
Mochamad Widjanarko	
Menangani Kesurupan Masal	83
Siswanto	

Polisi Membunuh dan Bunuh Diri Sebuah Keniscayaan	94
Tugimin Supriyadi	
Memutus Rantai Kekerasan, Memulihkan Para Korban	103
Yosephine Dian Indraswari	
Biodata Penulis	110
Indeks	116

KATA PENGANTAR

Syukur kepada Tuhan Yang Maha Kasih atas berkat-Nya sehingga buku tulisan para alumni ini dapat selesai. Terimakasih atas usaha para alumni menyumbangkan karya tulisan ini untuk Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata di saat Fakultas ini merayakan Lustrum ke-7.

Isi buku ini menarik karena beragamnya tulisan para alumni. Ada yang menulis tentang efektivitas sebuah terapi, ada yang menjelaskan fenomena dalam masyarakat ditinjau dari psikologi, ada yang menuliskan hasil pemikiran, tetapi juga ada yang menulis berdasarkan hasil penelitian. Keberagaman tulisan tersebut menunjukkan keberagaman kegiatan dan kompetensi para alumni Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.

Sekali lagi, terimakasih kepada para alumni Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata. Tulisan Anda menjadi bahan bacaan yang sangat menarik bagi kami para dosen maupun bagi para adik kelas Anda, dan juga bagi semua pembaca.

Kami berharap ide kreatif para alumni untuk menulis buku ini akan selalu terulang di waktu yang akan datang. Kami tunggu. Semoga tulisan para alumni membawa berkat bukan hanya untuk para pembaca tetapi juga untuk para penulis. Tuhan memberkati kita semua.

Semarang, 13 Januari 2020

Dekan

Dr. Margaretha Sih Setija Utami, M.Kes

PHOTOTHERAPY:

Fotografi sebagai Bahasa Universal dalam Kegunaan Untuk Menggali Persepsi atau Sudut Pandang Manusia

Amelia Hirawan

Artikel ini memberikan pemahaman pada pembaca tentang foto sebagai media dalam proses *coaching*. Sekitar 80% dari semua informasi yang masuk ke otak kita adalah melalui *reseptor* penglihatan sensorik. Karena itu, informasi yang diperoleh dengan cara ini sangat penting untuk menciptakan persepsi. Fotografi adalah media visual. Kemajuan teknologi selama beberapa dekade terakhir telah menjadi cara kita berkomunikasi sehari-hari. Perkembangan berbagai media sosial ikut mengembangkan media visual ini secara masif. Manusia menjadi terbiasa beraktivitas dengan foto, yang secara tidak langsung juga menjadi media pembelajaran atas informasi yang diterima.

Kekuatan foto atau media visual adalah membuat koneksi cepat pada persepsi, pengalaman, emosi, memori, dan pikiran bawah sadar. Ini adalah media yang mampu menerobos mekanisme pertahanan diri, membentuk akses cepat ke persepsi yang tak terduga, memperluas perspektif berbagai aspek, dan pada akhirnya, dapat digunakan sebagai pendekatan pelatihan atau *coaching* atau konseling yang menyenangkan dan atraktif.

Kekuatan Fotografi

1. Makna tersembunyi dari fotografi

Kata ini berasal dari kata Yunani, *photos* yang berarti cahaya dan *graphos* yang berarti garis atau gambar. Sehingga fotografi dapat diartikan sebagai menulis/ menggambar dengan menggunakan cahaya.



Bahkan dari terjemahan literal ini, yang mengacu pada cahaya, membawa berbagai interpretasi yang menarik di dalamnya.

Terutama jika kita melampaui signifikansi fisiknya dan melihat terjemahannya dari sudut pandang filosofis. Pikiran dan perasaan keberadaan manusia dapat dilihat sebagai cahaya yang bersamanya, dan pada saat itulah sebenarnya kehidupan kita digoreskan. Kehidupan manusia dapat dipahami sebagai kertas foto, di mana kita merekam peristiwa, tempat, waktu, suasana, dan orang-orang yang memiliki makna khusus bagi kita.

Foto-foto adalah tawanan hidup pada saat kita mengkreasiannya. Foto-foto adalah catatan yang membentuk teka-teki waktu dari masa lalu pribadi kita. Foto-foto adalah pesan gambar yang membawa arti makna kurang lebih sama dengan pengalaman kesadaran sebelumnya.

2. Fotografi di zaman modern

Camera obscura (ruang gelap) adalah kamera fotografi pertama yang muncul di abad 16. Hingga hari ini kamera telah melewati ratusan tahun perkembangan manusia, kemajuan kreatif dan teknologi. Ajaibnya, selama berabad-abad ini, fotografi tetap menjadi aset yang bernilai, walaupun setiap orang bisa memotret dari kamera ponsel masing-masing. Revolusi dalam fotografi digital (hanya) dalam beberapa dekade telah berkontribusi pada aksesibilitas fotografi sedemikian rupa, sehingga telah menjadi bagian dari kehidupan kita sehari-hari.

Perkembangan telepon seluler dan media sosial mengubah fotografi menjadi alat komunikasi.

Secara khusus, generasi millennial menggunakan fotografi sebagai pesan untuk mengekspresikan perasaan, pemikiran, hal-hal yang mereka lakukan, dan juga yang mereka ekspektasikan. Bahkan buah karya fotografi ini menjadi media untuk mengenal orang yang baru dikenal.

Aksesibilitas dan kemungkinan berbagi foto yang dimungkinkan oleh teknologi modern menghasilkan fenomena penting lainnya, yaitu penciptaan bahasa universal baru yang melampaui batas-batas bahasa nasional, asal-usul pribadi, kebangsaan, perbedaan budaya dan lain-lain (Weiser, 1999). Fotografi juga telah menjadi bahasa gambar atas modernitas, dengan pesan yang melampaui bahasa verbal.

3. Sekarang saya mengerti apa yang Anda pikirkan!



Seperti kita tahu bahwa otak kita menerima informasi dari lingkungan melalui penglihatan indera, pendengaran, penciuman, pengecap dan perasa. Ketika 80% dari semua informasi masuk ke otak kita melalui mata (Hall, 1973), maka hal ini berarti pengalaman dan ingatan kita sangat erat kaitannya dengan apa yang kita lihat. Makna

yang kita berikan pada apa yang kita lihat bukanlah sesuatu yang ada 'di luar kita', tetapi ia merupakan hubungan yang dibangun antara objek pengamatan dan persepsi kita. Gagasan kita tentang realitas sesungguhnya berasal dari persepsi dan pengalaman pribadi kita. Ketika kita pertama kali melihat sesuatu, secara otomatis dan tidak sadar, kita mengkaitkannya dengan makna yang tersimpan di otak kita, di mana ia tetap disegel dalam bentuk memori (Berger, 1972).

Konsep ini merupakan inovasi dalam proses *coaching* ataupun pengembangan diri. Karena seringkali ketika *coachee* memiliki isu atau masalah, dengan mudah ia akan mencari alasan di luar dirinya sendiri, menyalahkan lingkungan sekitar, dan tidak membuka kemungkinan pengembangan dari dalam dirinya. Dalam dunia psikologi, kita mengenalnya sebagai mekanisme pertahanan diri. Namun dengan cara kerja *phototherapy* ini, *coachee* dengan mudah dan kadang-kadang terpaksa untuk terasosiasi dengan dirinya sendiri, sebagai pusat pertanggung-jawaban atas isu/masalah yang dialaminya.

Akhirnya dalam konteks linguistik, fotografi merupakan pemahaman atas: "*sekarang saya melihat apa yang saya pikirkan.*" Namun ini tidak hanya kesadaran, bahwa kita melihat apa yang kita pahami dan memahami apa yang kita lihat, tetapi mentransfer makna fotografi ke tingkat yang lebih tinggi-tingkat katalisator atau 'penjaga gerbang' memasuki dunia batin pengalaman, perasaan dan perasaan yang muncul dalam proses memotret. Proses masuk ke dalam kesadaran inilah tantangan dari setiap *coach*.



Di abad 21 ini, foto begitu mudah diakses. Sehingga proses *coaching* yang menggunakan media foto ini akan memudahkan para *coach* untuk mengakses kedalaman pikiran bawah sadar. Fotografi memungkinkan hubungan antar informasi - apa yang kita lihat dan kaitannya dengan persepsi, pengalaman, emosi, ingatan, yang kekuatan dan pengaruhnya biasanya tidak disadari oleh klien. Ini adalah media yang menawarkan kesempatan untuk mentransfer perasaan, emosi dan pengalaman dari alam bawah sadar ke kesadaran (Weiser, 1999).

Foto sebagai Media

1. *Phototherapy*

Terapi foto adalah gerakan terapi modern yang mulai berkembang pada 1950-an. Salah satu sosok yang paling menonjol dari fototerapi ini adalah fotografer dan psikoterapis Kanada terkenal, Judy Weiser. Dia secara teratur memamerkan foto-fotonya di tempat dia mempraktikkan terapi untuk pasangan dan keluarga. Dia mengenali kekuatan fotografi ketika dia menemukan adanya percakapan spontan di meja resepsionis. *Coachee* atau klien yang sedang menunggu antrian tiba-tiba saja melontarkan komentar atas foto-foto Weiser; dan ini terkait dengan pengalaman pribadi mereka. Pengamatan dan dekonstruksi juga terjadi di antara klien yang, karena trauma atau memiliki masalah dengan relasi, tidak mampu berkomunikasi antar pribadi. Pengamatan ini menunjukkan bahwa ia mulai menggunakan foto sebagai alat dalam pekerjaan terapi (Weiser, 1999).

Dalam pengembangannya, Judy Weiser dengan jelas menetapkan batas antara fotografi sebagai karya seni dan fotografi sebagai media penelitian terapeutik (Weiser, 1999). Acuan pemilihan foto adalah dari aspek kegunaan foto terkait nilai pesannya, atau signifikansi persepsi yang dikembangkan oleh klien pada pengamatannya (Hall, 1969).

2. Foto dalam proses *coaching*

Penggunaan fotografi dalam terapi atau pengembangan individu ini menjadi metode yang populer dan cepat berkembang. Kesederhanaan dan keindahan dari kegunaan alat ini adalah dalam identifikasi yang cepat dan spontan dari individu dengan media itu sendiri. Nilai utama fotografi, sebagai media atau alat, tidak hanya untuk refleksi dan eksplorasi diri, tetapi juga sebagai metode untuk mengkreasikan berbagai ide.

Sebagian besar dari kita mengalami, merasakan dan berpikir tentang peristiwa dan ingatan tidak hanya dalam kata-kata, tetapi dalam kode visual, konsep, atau bahkan ikonografi imajinatif. Semua ini membentuk peta mental batin kita, yang kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa, sehingga kita dapat mengekspresikan apa yang kita rasakan.

Seperti kita tahu, bahwa informasi visual menjadi bagian kerja otak kanan yang juga mengakses imajinasi manusia. Maka saat seseorang “membaca” foto, ia akan mampu menciptakan berbagai opsi/ide dan dengan demikian membangkitkan alternatif-alternatif baru yang tidak terduga dan memperluas perspektif kita. Termasuk ketika ia sedang “membaca” foto yang terasosiasi dengan masalah atau isu yang sedang ia hadapi, dari proses ini sangat memungkinkan untuk yang bersangkutan mendapatkan ide-ide baru atas masalah atau isu yang dihadapinya itu.

Demikian juga saat kita menggunakan fotografi sebagai media dalam interaksi kelompok, tentunya kita bisa menciptakan berbagai ide untuk keputusan yang lebih baik dan lebih benar. Selain itu, kita bisa menggunakan fotografi ini sebagai media untuk membangun komitmen dan dedikasi bersama dalam proses pengambilan keputusan.

Proses *Coaching* Menggunakan Foto

1. Pilihan foto

Pastinya ada banyak foto yang anda miliki atau lihat. Di antara berbagai alat pelatihan foto, yang pemakaiannya paling luas dan inovatif adalah *Points of You®*; yang mempopulerkan dirinya melalui 3 jenis media kreatif ini:

- a. *The Coaching Game*
- b. *Puntum*
- c. *Faces*



The Coaching Game terdiri dari 65 kartu foto dengan mencantumkan kata di foto tersebut. Foto-foto dalam media ini menyajikan metafora-metafora yang merepresentasikan tantangan hidup dan juga kejadian-kejadian yang bisa kita alami sehari-

hari. *The Coaching Game* juga dilengkapi dengan sebuah buku yang berisi kisah-kisah inspiratif dan pertanyaan *coaching* sesuai dengan kata-kata yang ada pada kartu foto.

Punctum terdiri dari 33 kartu foto, 33 kartu kata (dalam *The Coaching Game* katanya menyatu pada foto), dan 33 kartu pertanyaan. Media ini lebih praktis, seperti namanya *Punctum*, yang berarti poin (dalam fotografi kita sering mengenal *points of interest*). Mirip dengan kakaknya, *Punctum* menyajikan foto berupa metapora.



Jika kedua media pertama berisi *metaphor*, maka *Faces* adalah media yang lebih mendalam, berisi arketipe-arketipe manusia. *Faces* berisi 99 kartu foto wajah manusia, semuanya hitam putih dan dilengkapi dengan satu kartu cermin. Pemilihan kartu yang digunakan pada *Faces* ini melalui penelitian lebih dari 4 tahun, mengumpulkan berbagai foto manusia dari seluruh belahan dunia. *Faces* dinilai sangat efektif dalam menggali pemikiran, perasaan, bahkan identitas diri manusia.



Jika Anda ingin mempelajarinya lebih jauh, ini salah satu tulisan di media sosial *Points of You Indonesia* (<https://www.facebook.com/poyindonesia/>) yang dapat pembaca baca: <https://www.facebook.com/notes/points-of-you-indonesia/points-of-you-is-it-a-magic-card/1272628689567795/>

Coach dapat memilih media mana yang mau dia gunakan, termasuk menggabungkan ketiga media tersebut, sesuai dengan tema *coaching* atau topik program pengembangan diri. *Coach* dapat meminta *coachee* untuk mengambil foto sesuai dengan tema *coaching* atau isu / masalah atau tantangan, atau bahkan kartu yang paling terasosiasi dengan dirinya.

2. Explorasi foto

Coach dapat mengajukan pertanyaan yang membantu *coachee* untuk mengeksplorasi segala sesuatu yang eksplisit, terlihat, jelas; serta memungkinkan transisi ke level implisit, tersembunyi, dan tidak sadar.

Pertanyaan yang membahas tingkat eksplisit adalah, misalnya:

- Apa yang Anda lihat di foto?
- Obyek mana yang paling menarik untuk Anda?
- Warna dan bentuk mana yang paling mencolok?
- Bagian yang terang atau yang gelapkah yang menarik perhatian Anda?

Pertanyaan yang membahas level implisit adalah, misalnya:

- Menurut Anda, pesan apa yang mau disampaikan oleh fotografer melalui foto ini?
- Bagaimana Anda menggambarkan suasana di foto?
- Perasaan atau pemikiran apa yang muncul saat melihat foto ini?
- Jika Anda ada di dalam foto tersebut, dimana Anda akan berada?
- Apa yang ada di sekitar foto tersebut yang belum terlihat?
- Apa yang terjadi satu menit sebelum foto ini dibuat?
- Apa yang terjadi satu menit setelah foto ini dibuat?

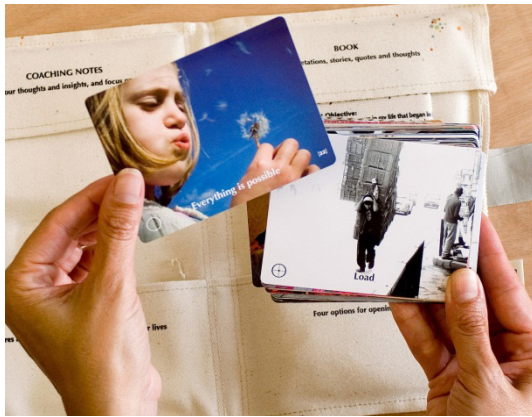
3. Menemukan makna foto

Pada proses di tahap sebelumnya, eksplorasi pada foto sangat memungkinkan *coachee* mendapatkan pemikiran-pemikiran baru atas dirinya sendiri. Pada saat yang sama, proses ini memanfaatkan kekuatan fotografi sebagai katalisator, ini adalah mediator yang membuka kemungkinan untuk mentransisikan informasi ke tingkat pengetahuan atau pemahaman *coachee*.

Pertanyaan yang memungkinkan transisi ini adalah, misalnya:

- Bagaimana Anda menggambarkan suasana di foto?
- Emosi manakah yang dapat Anda muncul dan mendominasi?
- Perasaan dan ingatan seperti apa yang muncul dalam dirimu?
- Bagaimana Anda dapat menghubungkan perasaan ini dengan topik coaching hari ini?
- Pemahaman signifikan apa yang Anda ambil dari proses ini?

Di fase ini, pertanyaan menjadi media bantu yang signifikan. Proses ini sebenarnya juga merupakan kombinasi antara otak kanan dan otak kiri, yang menjadi proses ideal dalam sebuah pemecahan masalah. Otak kanan yang sudah terstimulasi melalui foto atau media visual dikoneksikan dengan pemahaman-pemahaman logis dari pertanyaan-pertanyaan *coaching* yang diakses oleh otak kiri. Dengan demikian proses kreatif yang logis diharapkan muncul untuk mengatasi isu atau masalah *coachee*.



4. Pemahaman signifikan dan komitmen untuk berubah

Proses eksploratif pada tahap sebelumnya harus dengan jelas mengartikulasikan kondisi *coachee* dan kemudian mendefinisikan perilaku yang ingin mereka ubah. Pemahaman signifikan

sekalipun belum mengubah kondisi *coachee* yang masih berada dalam ruang *coaching*. Ia perlu membuat ide atau pemahamannya tadi menjadi perilaku konkret, bisa jadi satu hal sederhana, namun benar-benar bisa dilakukan, diukur, dan dievaluasi. Selain itu melibatkan dimensi waktu dalam proses ini juga menjadi signifikan. Kapan perilaku tersebut mau dilakukan? Ini adalah dasar dari komitmennya untuk keluar dari masalah dan membuat kondisi hidupnya menjadi lebih baik seperti yang dia harapkan sendiri.

Penutup

Pada akhirnya, kita dapat melihat manfaat dan efisiensi penggunaan fotografi dalam proses pembinaan:

- Foto menjadi media untuk menjalin komunikasi dan kepercayaan yang cepat antara *coach* dan *coachee*.
- Memberikan terobosan dalam proses menembus mekanisme pertahanan diri *coachee*.
- Memberikan peluang transisi mudah dari tingkat eksplisit/terlihat/sadar ke tingkat implisit atau semantik atau bawah sadar.
- Mengembangkan kekuatan *inner research* dan persepsi klien, dan menawarkan kesempatan untuk mendapatkan wawasan baru ke dalam realitas (sendiri).
- Mengaktifkan belahan otak kanan; mengaktifkan kecerdasan emosional, intuitif, imajinatif, dan kreatif.
- Dengan berbagai wacana baru yang muncul, ini menawarkan alternatif pemecahan masalah, sehingga membantu *coachee* mengambil keputusan yang tepat atas isu / masalahnya.

Pada perkembangan teknologi modern, fotografi menjadi bahasa gambar dan alat komunikasi yang makin mudah diakses. *Points of You®*, sebagai salah satu media yang sudah teruji di lapangan, memberikan metodologi yang terintegrasi yang memunculkan gairah baru di dunia *coaching/* pengembangan diri.

DAFTAR BACAAN

Berger, J. (1972). *Ways of Seeing*. New York: Penguin. USA

Berger, J. (2009). *About Looking*. London: Bloomsbury Publishing plc. UK

Hall, E.T. (1969). *The Hidden Dimension*. Garden City, NY: Doubleday Anchor. USA

Križnar, M. (2018). *Effectiveness of Photography Use in Coaching*. Slovenia

Weiser, J. (1999). *Photo Therapy Techniques*. Jossey-Bass Pls. of San Francisco. USA

www.points-of-you.com

PEKERJAAN, KELUARGA DAN KEHIDUPAN PRIBADI: Dapatkah Seimbang ?

Arri Handayani

Bekerja dan berkeluarga merupakan kebutuhan manusia untuk melangsungkan kehidupannya. Akan tetapi di samping pekerjaan dan keluarga, aspek diri juga perlu mendapat perhatian agar terjadi harmoni dan hidup berkualitas. Hal ini karena hidup manusia tidak hanya melulu untuk bekerja dan berkeluarga, tetapi juga butuh berelasi dengan pencipta Nya, butuh hiburan, rekreasi maupun penyaluran hobby. Dengan demikian, agar hidup penuh makna, butuh adanya keseimbangan, karena tanpa keseimbangan bukan tidak mungkin hal-hal negatif bisa jadi justru yang akan didapatkan.

Keseimbangan dalam hal ini termasuk keseimbangan dalam kehidupan dan pekerjaan (*work life balace*), terutama pada wanita yang berperan ganda. Karena pada umumnya ketika ibu bekerja, lebih khusus pada ibu yang mempunyai anak balita akan lebih mengutamakan keluarga, dan selanjutnya tentang pekerjaan. Dengan demikian ibu yang berperan ganda cenderung kurang memperhatikan aspek diri. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Putri, Respati, & Safitri (2009) yang menyatakan bahwa tidak jarang perempuan berperan ganda tidak memiliki waktu untuk

dirinya sendiri karena sudah sibuk dengan peran gandanya. Akan tetapi ketika penulis melakukan wawancara dengan beberapa responden, mereka mengatakan bahwa melalui mengapresiasi diri dengan "*me time*" sesungguhnya justru akan meningkatkan performa di ranah pekerjaan dan keluarga. Kondisi ini terutama terjadi pada generasi milenial.

Memang benar demikian adanya. Terwujudnya *work life balance* sangat penting bagi generasi Y atau generasi milenial. Memiliki waktu luang yang cukup merupakan sumber penting kesejahteraan di tempat kerja (Kultalahti et al., 2014, dalam Laksono dan Wardoyo (2019). Sejalan dengan hal tersebut, dikatakan Khera & Malik (2014) bahwa karakteristik generasi Y diantaranya adalah berusaha untuk mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadinya.

Ketika individu tidak terpenuhi kebutuhan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, tentu akan berdampak buruk. Hasil penelitian Chrisdiana & Rahardjo (2017) menunjukkan bahwa *work life balance* dapat berpengaruh pada intensi *turn over* pada generasi millenial Jakarta. Artinya ketika kebutuhan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya tidak terpenuhi, intensitas *turn over* akan tinggi.

Work life balance adalah tingkatan ketika seseorang secara subyektif merasakan kecukupan waktu yang tersedia untuk pekerjaan dan peran keluarga ataupun peran sosialnya (Gropel & Kuhl, 2009). Adanya *work life balance* akan berdampak positif bagi individu, keluarga maupun perusahaan tempat individu itu bekerja, seperti meningkatnya kesejahteraan individu, kesehatan, kesejahteraan keluarga, komitmen kerja dan produktivitas kerja. *Work life balance* berkorelasi dengan kualitas hidup (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003)

Di sisi lain, integrasi pekerjaan dan kehidupan sosial adalah hal penting pada masa dewasa awal. Wanita pada masa dewasa awal diharapkan dapat memainkan berbagai peran, seperti istri, ibu bekerja, orang tua, termasuk peran dalam mengembangkan diri sesuai dengan tugas-tugas perkembangannya.

Tulisan ini akan mengupas bagaimana *work life balance* dan strategi untuk mewujudkannya pada ibu bekerja generasi milenial. Kondisi ini dilatarbelakangi adanya kontradiksi adanya anggapan bahwa

perempuan berperan ganda tidak memiliki waktu untuk dirinya sendiri karena fokus dengan pekerjaan dan keluarga. Terutama pada ibu bekerja yang mempunyai anak balita. Akan tetapi kenyataannya banyak dijumpai café atau restoran yang dipenuhi oleh ibu-ibu sekedar *hang out*, arisan ataupun bertemu dengan teman-teman selepas jam kerja, ataupun meluangkan di jam isitrahah siang ketika memungkinkan. Dengan demikian kajian ini menarik untuk dibahas, sehingga penulis melakukan wawancara dengan beberapa orang generasi milenial untuk mengetahui apa yang sesungguhnya terjadi dengan mereka.

Generasi Milenial

Generasi milenial atau generasi Y adalah istilah yang sering dipergunakan untuk individu yang lahir sekitar tahun 1980 hingga akhir kelahiran pada pertengahan tahun 1990-an hingga awal 2000-an. Dengan demikian, saat ini angkatan kerja banyak didominasi oleh generasi milenial, yang tumbuh dalam lingkungan yang serba digital.

Pada dasarnya individu yang lahir dalam rentangan tahun tersebut cenderung paham akan teknologi, percaya diri, ambisi, mengutamakan hasil, lebih suka bekerja dalam kelompok, berusaha untuk mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadinya (Khera & Malik, 2014), mempunyai orientasi peran gender yang egalitarian (Donnelly, *et al*, 2015). Selanjutnya dikatakan oleh Khera & Malik (2014) berdasarkan eksplorasi di India tentang prioritas hidup dan pilihan kerja, generasi milenial menunjukkan kombinasi yang unik antara terbuka terhadap perubahan dan adanya sikap kolot (tradisional) sebagai hal yang sangat penting dalam prioritas hidup.

Di tempat kerja, generasi milenial tidak mengharapkan dapat bekerja di posisi yang sama untuk waktu yang lama, dan tidak melihat perbedaan antara pekerjaan dan kehidupan, maka mereka bersedia bekerja kapan saja dan di setiap tempat (Anantatmula & Shrivastav, 2012). Hal ini juga didukung hasil penelitian Erickson, Martinengo & Hill (2010) yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam jam kerja di seluruh tahap kehidupan keluarga. Artinya ketika mempunyai anak balitapun, seorang ibu bekerja mampu bekerja penuh waktu sesuai aturan yang ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian Wahana (2015) diketahui bahwa karakteristik dan ciri khas nilai-nilai budaya generasi millennial antara lain menjadikan teknologi sebagai gaya hidup (*lifestyle*), *multi talented*, *multi language*, lebih ekspresif dan eksploratif. Pandangan terhadap hakekat hidup, selalu yakin, optimistik, percaya diri, menginginkan kepraktisan, dan segala sesuatunya serba instan. Selanjutnya dikatakan juga bahwa mereka *Cyberculture*, sebuah kebudayaan baru di mana seluruh aktivitas kebudayaannya dilakukan dalam dunia maya yang tanpa batas. Namun demikian generasi millennial tetap berpandangan bahwa keluarga merupakan pilar yang sangat penting bagi kehidupannya.

Work Life Balance

Work life balance adalah kondisi ketika seseorang secara subyektif merasakan kecukupan waktu yang tersedia untuk pekerjaan dan peran keluarga atau peran sosialnya (Gropel & Kuhl, 2009). Menurut Greenhaus, Collins & Shaw (2003), serta Grzywacz & Carlson (2007) *work life balance* didefinisikan sebagai tingkat di mana seorang individu terlibat dan sama-sama puas dengan peran pekerjaannya dan peran keluarga yang terdiri dari tiga dimensi keseimbangan kerja-keluarga, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan.

Marks & Mac Dermind (1996) mengungkapkan bahwa konsep keseimbangan peran menawarkan suatu alternative bahwa individu memprioritaskan peran secara hierarki untuk mengorganisir dan mengatur berbagai tanggung jawab. Penelitian Burchielli, Bartram, & Thanacoody (2008) menunjukkan bahwa keseimbangan peran merupakan kondisi yang tidak mungkin dapat dicapai. Pada dasarnya tidak mungkin mengendalikan waktu dan energi yang diperlukan untuk melaksanakan peran pekerjaan bersama-sama dengan peran keluarga secara optimal. Dengan demikian, keseimbangan peran lebih banyak berkaitan dengan persepsi individual dibandingkan dengan status dan beban kerja itu sendiri (Dewi, 2013).

Secara khusus, menurut Marks & Mac Dermid (1996) ada dua cara untuk terlibat dalam peran ganda; yaitu keseimbangan peran positif atau negatif. Keseimbangan peran positif, mengacu pada kecenderungan untuk terlibat dalam setiap peran dengan usaha yang tinggi, pengabdian,

perhatian. Keseimbangan peran negatif mengacu pada kecenderungan untuk terlibat dalam peran dengan sikap apatis, sinis, usaha rendah dan perhatian yang rendah. Jika konsep seimbang adalah ketika individu merasakan adanya kepuasan pada peran-peran yang dijalani, maka dalam konsep Marks & Mac Dermid (1996) keseimbangan peran lebih mengarah pada keseimbangan peran positif.

Menurut Handayani (2015) keseimbangan kerja keluarga adalah ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya tersebut, walaupun tetap ada konflik yang minimal. Mengacu pada pendapat Handayani tersebut, jika diterapkan pada *work life balance*, maka *work life balance* adalah ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya, baik pekerjaan, keluarga maupun ranah pribadi walaupun tetap ada konflik yang minimal. Bagaimanapun ketika individu menentukan suatu prioritas, adakalanya di satu sisi merasa diuntungkan, akan tetapi di sisi lain ada sesuatu yang harus dikorbankan. Dengan demikian di setiap pilihan dimungkinkan akan muncul konflik, walaupun hal itu dapat diminimalkan. Demikian juga halnya dengan *work life balance* yang sifatnya subjektif, sehingga seimbang menurut seseorang belum tentu dirasakan sama oleh individu yang lain.

***Work Life Balance* Generasi Milenial**

Work life balance adalah ketika seseorang mampu berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-perannya, baik pekerjaan, keluarga maupun ranah pribadi, dengan mengupayakan konflik seminimal mungkin. Pada generasi milenial, untuk menyalurkan beberapa keinginan dengan aktivitas *multitasking*, adakalanya dianggap tidak produktif. Generasi ini berusaha menyelesaikan tugas sambil tetap menikmati kegiatan yang mereka sukai. Seperti misalnya telinga yang terpasang *headphone* untuk mendengarkan lagu, menonton video di *YouTube*, sering kali mengecek ponsel ketika mendengar nada notifikasi atau sekedar untuk *update* status. Meskipun demikian mereka ini juga seringkali mendapatkan ide melalui *update* status, *chatting*, atau sekedar menonton video di *YouTube*.

Hasil penelitian Erickson, Martinengo & Hill (2010) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan dalam jam kerja di seluruh tahap kehidupan keluarga. Artinya ketika mempunyai anak balitapun, seorang ibu bekerja mampu bekerja penuh waktu sesuai aturan yang ditetapkan perusahaann. Namun demikian hasil penelitian Wahana (2015) menunjukkan bahwa generasi millennial tetap berpandangan bahwa keluarga merupakan pilar yang sangat penting bagi kehidupannya.

Hal ini sesuai dengan hasil diskusi penulis dengan beberapa orang generasi milenial. Pada dasarnya mereka menganggap bahwa *life balance* adalah penting, karena ketika ada keseimbangan peran, ada waktu untuk diri sendiri seperti refreshing ataupun sosialisasi, merupakan motivasi untuk lebih produktif dalam bekerja.

Generasi Y tidak ingin menghabiskan seluruh hidupnya untuk bekerja. Berkumpul bersama dengan teman-teman dapat mengobrol secara bebas tentang berbagai hal merupakan sarana refreshing melepas kepenatan kerja. Boleh dikatakan yang dibahas ketika bersama teman adalah hal-hal yang tidak bermutu, tetapi justru berkesan dan menyenangkan. Meskipun demikian kadang-kadang dibahas juga hal-hal yang penting yang membutuhkan *sharing* bersama untuk memecahkan suatu masalah.

Di saat lain, selain bersama teman, ibu bekerja generasi milenial ini juga kadang bersama suami untuk sekedar *ngopi* bersama atau justru untuk mendiskusikan hal-hal berat yang memang ingin didiskusikan di luar rumah. Hal ini biasanya ketika situasi sangat melelahkan dan butuh dukungan suami.

Pada intinya individu butuh refreshing untuk keluar dari rutinitas sehari-hari. Jalan-jalan bersama keluarga juga dapat sebagai alternatif melepas kepenatan sehari-hari dalam bekerja. Atau pada saat-saat tertentu, alternatif lain lagi adalah individu “menepi”, ketika memang betul-betul butuh sendiri. Kondisi inipun biasanya juga untuk menyelesaikan pekerjaan kantor karena adakalanya individu merasa bosan untuk bekerja di kantor atau di rumah.

Ini adalah ciri generasi milenial. Mereka ingin keluar dari rutinitas keseharian, baik dalam bentuk kegiatan maupun suasana. Mereka

akan *hang-out* dengan rekan kantor selepas jam kerja, atau di sela-sela waktu kerja jika memungkinkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa walaupun ibu bekerja melakukan aktivitas di luar pekerjaan dan ranah domestik, akan tetapi semua itu orientasinya juga untuk “menyelesaikan masalah diri” yang bertujuan untuk kepentingan keluarga. Karena bisa jadi ketika ibu bekerja suntuk dengan berbagai pekerjaannya, ketika tanpa katarsis, anak yang akan menjadi korban. Ibu cenderung emosional, dan seringkali marah kepada anak. Kondisi ini tentu saja berdampak pada tumbuh kembang anak yang tidak baik. Anak merasa sakit hati dan tidak mungkin justru anak meniru apa yang dilakukan orang tuanya.

Menurut Vlaenderen & Cakwe (2003) perempuan tidak ingin secara eksklusif menjadi ibu rumah tangga, dan akan menjadi “*super women*” yang diharapkan secara simultan mempunyai karir dan secara tradisional tetap menjalankan peran sebagai ibu rumah tangga dan mengasuh anak. Kondisi demikian memungkinkan perempuan akan tetap bekerja setelah menjalani peran sebagai orang tua dan mendukung kebijakan keterlibatan peran ayah untuk berpartisipasi dalam pengasuhan anak (Duvander, 2014).

Dalam penelitian Handayani & Munawar (2014) diketahui bahwa adanya keterlibatan ayah dalam pengasuhan berperan penting untuk hubungan ayah-anak pada masa-masa selanjutnya. Dengan adanya peran tersebut menunjukkan adanya hubungan yang saling melengkapi antara suami dan istri, sebagaimana dikatakan Friedman & Weissbrod (2005) bahwa laki-laki bersama-sama dengan perempuan untuk melengkapi peran keluarga, dan perempuan bersama-sama dengan laki-laki untuk melengkapi peran pekerjaan. Dengan demikian ranah keluarga tetap menjadi prioritas perempuan dan ranah pekerjaan tetap menjadi prioritas laki-laki.

Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut dapat dikatakan bahwa walaupun nampaknya generasi milenial berorientasi pada diri, akan tetapi semua itu bertujuan untuk produktivitas kerja yang pada akhirnya bermuara kepada keluarga. Bekerja untuk keluarga, dan menyelesaikan masalah diri juga bertujuan untuk kepentingan keluarga. Jika pada ketiga

ranah tersebut individu merasakan kepuasan pada peran-perannya, maka dapat dikatakan terjadi keseimbangan peran, *work life balance*.

Strategi Mengupayakan *Work Life Balance*

Karena sudah seperti menjadi gaya hidup, maka generasi milenial akan berupaya mewujudkan *work life balance*. Hasil penelitian Handayani (2017) ditemukan bahwa strategi generasi milenial untuk mencapai keseimbangan kerja keluarga adalah adanya dukungan suami. Bahkan tidak hanya suami, tetapi keluarga besar ikut mendukung untuk keberhasilan ibu bekerja. Wujud dukungan yang dilakukan keluarga besar adalah kesediaan keluarga besar untuk terlibat mengasuh anak, ketika ibu bekerja.

Kondisi demikian ini sesuai dengan budaya Timur yang mengutamakan budaya kolektivistik (Chadda & Deb, 2013; Vlaenderen & Cakwe, 2003), dengan karakteristik lebih mementingkan harmoni, komitmen kepada keluarga, terutama orang tua dan keluarga besarnya, kesederhanaan, berhemat, dan memuaskan kebutuhan orang lain (Haj-Yahia, & Elisheva, 2008).

Dalam budaya Timur, kerja juga mempunyai arti berbeda dengan budaya Barat. Kerja dipandang sebagai suatu cara untuk mendukung keluarga di samping juga tentu saja untuk meningkatkan diri seperti halnya pada budaya Barat (Hassan, *et al*, 2010). Untuk mencapai kebermaknaan hidup dan kebahagiaan, maka kesejahteraan keluarga adalah yang terutama (Luo, Robin, Shu-Fang, & Mao-Ting, 2006). Oleh karena itu, ketika seseorang bekerja biasanya akan didorong dan didukung keluarga besarnya melalui bantuan secara instrumental maupun emosional (Aryee, 2005).

Perkembangan teknologi juga menjadi sarana generasi milenial untuk mencapai keseimbangan peran. Adanya internet akan membantu ibu bekerja untuk lebih berpartisipasi dalam aktivitas keluarga, misalnya melalui *video call*, sehingga ibu dapat berkomunikasi dan memantau anak dengan melihat kondisi anak di rumah.

Kondisi lain yang menyebabkan ibu berkomitmen terhadap peran gandanya adalah adanya perubahan peran. Sejalan dengan adanya

perubahan sosial, asimiliasi nilai-nilai budaya Barat, maka kondisi-kondisi tersebut juga berdampak pada level keluarga termasuk peran suami istri. Dalam hal ini juga termasuk perubahan dalam norma dan peran sosial menuju pada kekuatan hubungan yang dinamis antara suami dan istri, yang mengarah pada hubungan yang egalitarian (Diekman, *et al.*, 2004). Dengan kesejajaran suami istri, ibu bekerja merasa tidak bersalah ketika meninggalkan anak untuk bekerja. Dengan demikian, di satu sisi harus berkomitmen terhadap pekerjaannya, karena tanggung jawab, akan tetapi di sisi lain juga merasa nyaman untuk meninggalkan anak di rumah.

Skala prioritas merupakan strategi jitu untuk mencapai keseimbangan peran. Dengan banyak hal yang harus dilakukan, yang terkadang membuat bingung mana yang harus didahulukan, membuat skala prioritas menjadikan pilihan yang diambil terasa tepat. Ketika pekerjaan dan keluarga menuntut perhatian yang sama, sementara diri juga terasa sangat lelah, mana yang harus diutamakan ? Dengan membuat skala prioritas, seseorang jadi lebih tahu mana yang harus didahulukan.

Penutup

Angkatan kerja saat ini banyak didominasi oleh generasi milenial, yang tumbuh dalam lingkungan yang serba digital. Pada dasarnya individu yang lahir sebagai generasi milenial cenderung paham akan teknologi, percaya diri, ambisi, mengutamakan hasil, lebih suka bekerja dalam kelompok, berusaha untuk mencapai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadinya (Khera & Malik, 2014). Melalui aktivitas *multitasking* kadang generasi milenial mampu memenuhi beberapa aktivitas, walaupun kadang-kadang dinilai tidak produktif.

Pada dasarnya mereka menganggap bahwa *life balance* adalah penting, karena ketika ada keseimbangan peran, ada waktu untuk diri sendiri seperti refreshing ataupun sosialisasi, merupakan motivasi untuk lebih produktif dalam bekerja. Bekerja untuk keluarga, dan menyelesaikan masalah diri juga bertujuan untuk kepentingan keluarga. Jika pada ketiga ranah tersebut individu merasakan kepuasan pada peran-perannya, maka dapat dikatakan terjadi keseimbangan peran,

work life balance. Generasi Y tidak ingin menghabiskan seluruh hidupnya untuk bekerja.

Beberapa strategi untuk mencapai keseimbangan peran diantaranya dengan dukungan suami, dukungan keluarga besar, memanfaatkan perkembangan teknologi, mempunyai pandangan egalitarian, kesejajaran peran antara pria dan wanita dan mengutamakan skala prioritas. Walaupun individu berusaha mencapai *work life balance*, akan tetapi keluarga tetap menjadi prioritas utama.

DAFTAR PUSTAKA

- Anantatmula, V.S. & Shrivastav, B. (2012). "Evolution of project teams for Generation Y workforce", *International Journal of Managing Projects in Business*, 5 (1), 9-26
- Aryee, S., Srivinas, E.S., & Tan, H.H. (2005). Rhythms of life : Antecedent and outcomes of work family balance in employed parent. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146
- Burchielli, R., Bartram, T., & Thanacoody, R. (2008). Work family balance or greedy institutions ? *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 63(1), 108-133
- Chadda, R.K & Deb, K.S. (2013). Indian family systems, collectivistic society and psychotherapy. *Indian J Psychiatry*, 55:299-309, DOI: 10.4103/0019-5545.105555
- Chrisdiana, L & Rahardjo, M. (2017). *Pengaruh employee engagement dan work life balance terhadap turn over intention di generasi millenial*. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* 01 (1) , 1-9
- Diekmann A., Goodfriend, W., & Goodwin, S. (2004). Dynamic stereotypes of power : Perceived change and stability in gender hierarchies. *Sex Roles*, 50 (3/4), 201-215.
- Dewi, I.G.A.M. (2013). *Anteseden dan konsekwensi konflik pekerjaan-keluarga-budaya*. (Disertasi. Tidak dipublikasikan) Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Donnelly, K., Twenge, J.M., Clark, M.A., Shaikh, S.K., Beiler-May, A., & Carter, N.T. (2016). Attitudes Toward Women's Work and Family Roles in the United States, 1976–2013. *Psychology of Women Quarterly* 40(1) 41-54
- Duvander, A.Z. (2014). How long should parental leave be? Attitudes to gender equality, family, and work as determinants of women's and men's parental leave in Sweden. *Journal of Family Issues* 35(7) 909–926. DOI: 10.1177/0192513X14522242
- Erickson, J.J., Martinengo, G., & Hill, E.J. (2010). Putting work and family experiences in context: Differences by family life stage. *Human Relations*. 63(7) 955–979. DOI: 10.1177/0018726709353138
- Friedman, S.R. & Weissbrod, C.S. (2005). Work and family commitment and decision-making status among emerging adults. *Sex Roles*, 53(5), 317-325. DOI: 10.1007/s11199-005-6755-2

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Gropel, P & Kuhl, J. 2009. Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfillment. *British Journal of Psychology* (2009), 100, 365–375
- Grzywacz, J. G. & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471.
- Haj-Yahia, M. M; &Elisheva, S. 2008. Issues in intervention with battered women in collectivist. *Journal of Marital and Family Therapy*; 34, 1, 1-13.
- Handayani, A. Afiatin, T., Adiyanti, M.G. (2015). Studi eksplorasi makna keseimbangan kerja keluarga pada ibu bekerja. Dalam Latipun, Diah Karmiati, Rachmah Nur A (Eds.), *Prosiding Seminar Nasional Psikologi dan Kemanusiaan, Perkembangan Manusia dan Kesejahteraan Psikologis*". (hal 30-36). Malang : UMM Press
- Handayani, A & Munawar, M. (2014). Work family balance and quality of parenting in optimizing children development. *IJECES Indonesian Journal of Early Childhood Education Studies*3 (2), 1-12
- Handayani, A. (2017). Model Keseimbangan kerja-keluarga pada ibu bekerja. *Disertasi tidak diterbitkan*. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Hassan,Z.,Dollard,M.F.,&Winefield,A.H.(2010).Work-familyconflictinEast vs Western countries. Cross cultural management: *An International Journal*, 17 (1), 30-49. DOI 10.1108/13527601011016899
- Khera, S.N & Malik, S. (2014). Life Priorities and Work Preferences of Generation Y: An Exploratory Analysis in Indian Context. *Jindal Journal of Business Research* 3 (1&2) 63–76
- Laksono, B.F.W. & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh *work – life balance*, kepuasan kerja dan *work engagement* terhadap *turnover intentions* dengan mentoring sebagai variabel moderating pada karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Magister Manajemen*, 17-36
- Marks, S.R., & Mac Dermid,S.M. (1996). Multiple roles and the self : A theory of role balance. *Journal of Marriage & the family*, 58, 417-432
- Vlaenderen, H.V & Cakwe, M (2003). Women's identity in a country in rapid social change : The case of educated black South Africa women. *Psychology and Developing Societies*, 15, (1), 69-86.

Wahana, H.D. (2015). Pengaruh nilai-nilai budaya generasi millennial dan budaya sekolah terhadap ketahanan individu (Studi di SMA Negeri 39, Cijantung, Jakarta). *Jurnal Ketahanan Nasional*. 21 (1), 14-22

PIYE KABARE? **Woow Kamu Udah Sukses Ya...**

Awan Santosa

Sebuah lomba lari marathon malam digelar di pinggir pantai. Tidak seperti lomba marathon pada umumnya yang diselenggarakan pada pagi hari, lomba ini cukup unik. Startnya malam hari dan setiap peserta dibekali dengan sebuah obor yang menyala. Apakah jalanan gelap? Ternyata tidak. Jalan yang dilalui pelari terang-benderang. Namun setiap pelari dibekali obor dengan satu ketentuan, pemenang bukan hanya yang mencapai garis *finish* paling awal, namun obor di tangan harus tetap dalam keadaan menyala.

Setelah peluit dibunyikan, mulailah para peserta berlari. Angin laut yang lumayan kencang membuat mereka harus menutupi obor dengan tangan agar apinya tak padam. Kadang harus menutupi dengan badan, kadang mereka harus lari miring atau memperlambat kecepatan lari agar api tetap menyala. Mereka mulai mengerti, bahwa selain lari ternyata harus pasang strategi agar api tak padam namun tetap berada di urutan depan.

Aturan main ini membuat tak nyaman sebagian peserta. Cukup banyak yang geregetan dengan aturan perlombaan. Mereka lari dan

terus berlari dengan kecepatan yang luar biasa dan akhirnya mereka mencapai garis *finish* dengan api yang padam.

Jangan-jangan, pelari yang mencapai garis *finish* dengan api yang padam itu adalah kita. Kita ngebut dalam berkarier, naik dari jabatan yang satu ke jabatan yang lain sampai akhirnya berada di puncak jabatan. Mungkin kita kenceng berlari dalam bisnis, mengembangkan usaha, buka cabang dan akhirnya menguasai pasar dan jadi pemenang. Kita juara namun dengan api yang padam. Mungkin api keluarga yang padam. Keluarga kita tinggalkan demi karier, demi bisnis. Mungkin api kebenaran kita tinggalkan. Kita senggol sana-sini, sodok-sodokan, menghalalkan segala cara untuk mencapai puncak. Mungkin api kesehatan yang padam. Kita tidak peduli dengan tubuh kita, menomor-duakan kesehatan sampai pada suatu titik, uang yang telah kita kumpulkan harus kita kuras, kita relakan untuk membiayai kesehatan yang sebelumnya kita abaikan.

Banyak dari kita mengejar sukses. Sebuah kata yang terlihat keren, namun memiliki seribu satu makna. Tiap orang bisa tidak sama dalam mengartikan kata sukses. Yuk kita coba redefinisikan lagi kata sukses. Jangan sampai sukses yang kita raih disatu sisi adalah juga kegagalan kita pada disisi yang lain.

Masyarakat kita mendefinisikan sukses dengan benda, dengan sesuatu yang terlihat. Saya ingat betul saat saya bertamu ke sebuah perusahaan dengan dua cara yang berbeda pada waktu yang berbeda. Saat saya naik mobil, satpam begitu respek dan memperlakukan dengan istimewa. Beberapa minggu kemudian saat saya ketempat yang sama dengan mengendarai sepeda motor, penerimaan satpam juga berbeda.

Saat pertemuan bisnis dan acara tukar kartu nama, lihatlah siapa yang paling banyak didekati. Kartu nama dengan jabatan direktur ke atas menjadi sorotan dan rebutan. Acara reuni juga kerap kali demikian. Reuni selain dihujani dengan kata, "*piye kabare*", yang selalu menjadi trading topik setiap ada acara reuni, juga sekaligus untuk melihat siapa yang 'tersukses'. Pada umumnya masyarakat lebih respek pada tetangga yang rumahnya keren. Wajar bila banyak orang mengejar status ter....., ter..... dan ter..... karena itulah yang diterima oleh 'dunia'. Apa yang diterima 'dunia' akan dikejar walaupun ada api yang terpaksa harus padam.

Jualan 'sukses' begitu laku, laris manis dan terus dikejar banyak orang. Mungkin kita juga menjadi salah seorang yang mengejarnya. Apakah kita sudah sukses? Yuk kita coba refleksikan perjalanan hidup kita. Mengapa kita memilih jurusan Psikologi sebagai tempat untuk menuntut ilmu? Lulus dari Psikologi Unika Soegijapranata, terus kemana? Apa saja yang telah kita lakukan? Apakah kita sudah mencapai cita-cita kita? Biar menarik dan ada sesuatu yang dicorat-coret, kita coba tulis yuk....

Coba tulis keahlian atau kompetensi yang saya miliki;

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.

Bidang yang menjadi minat saya adalah;

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.

Cita-cita saya 5 sampai 10 tahun kedepan yaitu;

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.

Sembilan bukanlah angka yang banyak. Ayo isi, penuhi bagian kosong ini. Hanya sembilan kok. Jangan lanjut membaca sebelum mengisi 3 x 9 isian ini.

Bagaimana seandainya Tuhan meminta kita untuk mencoret keahlian atau kompetensi kita. Tuhan juga pengen kita mencoret semua bidang yang kita minati. Tak sampai disitu, Tuhan juga meminta kita mencoret cita-cita atau harapan kita 5 sampai 10 tahun kedepan.

Lho kok semua dicoret? Ya betul. Coba lihat lagi. Semua itu adalah versi kita, apa yang kita mau. Pernahkah kita merenungkan atau mencari tau apa yang Tuhan inginkan? Pernahkah kita bertanya apa yang Tuhan mau dari diri kita? Pernahkah kita coba merefleksikan apa sebenarnya panggilan Tuhan pada diri saya? Selama ini kita kerap kali bilang saya, saya dan saya. betapa egoisnya kita. Kita bilang saya ingin ini, ingin itu, betapa nafsu-nya kita.

Apa mau Tuhan? Sudahkah yang diinginkan Tuhan terhadap diri saya telah saya wujudkan? Atau setidaknya saya pikirkan? Apakah masuk psikologi, apakah jadi sarjana psikologi atau menjadi psikolog adalah apa yang Tuhan inginkan pada diri saya? Semoga kita tidak jadi bingung atau malah menyesal. Sebagai lulusan psikologi, kita diberi keistimewaan untuk dapat dekat dengan orang, dengan sesama yang notabene adalah ciptaan Tuhan juga.

Baik juga kita coba merenungkan dengan sungguh-sungguh, kita coba ambil waktu untuk merenungkan apa panggilan Tuhan untukku? Apa yang Tuhan inginkan dariku? Cita-cita apa yang Tuhan ingin aku wujudkan?

Bila nanti Tuhan menanyakan pada kita, "*Piye kabare*, kamu sudah melakukan yang Aku perintahkan?" kita boleh bahagia karena kita telah melaksanakannya.

Masih mengejar sukses? Tunggu dulu, sekarang kita tahu bahwa bukan sukses semu yang kita cari. Kita tidak mencari sukses yang seperti itu. Kita harusnya mencari apa yang Tuhan minta, sehingga bila kita telah memenuhi apa yang Tuhan minta, kita boleh bahagia dan bisa disebut telah mencapai sukses yang sebenarnya.

KEPRIBADIAN AMBANG DAN BUDAYA JAWA: Sebuah Kajian Pustaka

Christin Wibhowo

Ada beberapa perilaku yang dianggap normal di budaya tertentu namun dianggap gangguan oleh budaya lain. Contoh yang paling mudah adalah perilaku bersendawa. Perilaku ini dianggap tidak normal atau tidak sopan untuk masyarakat Jawa namun dianggap biasa saja atau justru perilaku yang sopan untuk beberapa masyarakat di Sumatera. Demikian pula terdapat beberapa gangguan psikologis yang cocok diterapkan di suatu daerah namun tidak cocok untuk daerah lain. Artinya dalam menilai normal tidaknya seseorang tidak bisa terlepas dari budaya. Atau bisa dikatakan bahwa budaya memiliki peranan dalam pembentukan kepribadian seseorang.

Salah satu gangguan kepribadian, yaitu kepribadian ambang (*borderline personality*) adalah suatu gangguan kepribadian yang diterima oleh profesional kesehatan di seluruh dunia, baik dari Barat maupun Timur. Dari banyak penelitian, ditemukan bahwa kepribadian ambang terdapat di seluruh bagian dunia, namun memang ada beberapa variasi di beberapa budaya.

Ciri-ciri kepribadian ambang secara umum adalah impulsif, rasa takut sendiri (tidak mandiri), sulit menjalin hubungan

interpersonal, mudah ketagihan, dan adanya bunuh diri (Nevid, 2002). Akan tetapi di Chinese Classification of Mental Disorders, istilah kepribadian ambang (KA) diganti menjadi “gangguan kepribadian impulsif” karena dirasa ciri-ciri kepribadian ambang yang lain tidak dapat diterapkan di China (Zhong & Leung dalam Wong, 2012). Ini adalah bukti bahwa memang ada konsep yang bisa diterima di semua budaya namun ada kekhususan yang berbeda di beberapa budaya.

Penelitian tentang kepribadian ambang sering dilakukan di Barat namun masih jarang dilakukan di Timur. Negara Timur yang pernah melakukan penelitian tentang kepribadian ambang adalah Cina dan India. Sedangkan penelitian kepribadian ambang di Indonesia, khususnya yang terkait dengan psikologi dan budaya, belum banyak diteliti. Kemungkinan besar karena beberapa ciri dari kepribadian ambang dianggap tidak bahaya di budaya Timur. Berdasar pengamatan penulis, ciri-ciri yang mungkin dianggap tidak bahaya adalah impulsif dan tidak mandiri. Terlebih lagi jika ciri-ciri tersebut dimiliki oleh seorang wanita Jawa. Seringkali justru ciri-ciri tersebut menjadikan wanita dianggap benar-benar perempuan atau feminin. Parahnya lagi, justru seringkali perempuan dengan ciri-ciri demikian disukai oleh pria karena terkesan membutuhkan perlindungan dan menjadikan pria benar-benar merasa “pria”.

Sebenarnya sangat perlu untuk melakukan penelitian kepribadian ambang di Indonesia, karena jika tidak dilakukan penelitian maka akan sulit diketahui cara melakukan pencegahan dan akibatnya kepribadian ambang akan membahayakan diri orang dengan KA (ODKA) dan membahayakan orang lain. Hal ini mengingat ada ciri-ciri perilaku bunuh diri dalam kepribadian ambang (KA).

Jika diperhatikan, akhir-akhir ini makin banyak dijumpai perempuan Jawa yang melakukan bunuh diri atau membunuh orang-orang terdekatnya bahkan anak kandungnya. Tentu saja ini mengejutkan karena sangat tidak mencerminkan sosok perempuan Jawa, yang terkenal lembut dan penyayang. Sering juga didengar dari berita, bahwa banyak wanita Indonesia yang memiliki ciri-ciri kepribadian ambang, yaitu berganti pasangan, mudah ketagihan atau kecanduan, dan impulsif.

Wanita atau ibu yang awalnya menjadi sosok penyejuk hati, kini justru membuat panas dengan perilakunya.

Dengan demikian, masih jaranganya penelitian kepribadian ambang (KA) di Indonesia, bukan berarti orang dengan kepribadian ambang (ODKA) tidak ada di Indonesia. Contoh nyata adalah tentang seorang wanita bernama NZ (pada tahun 2016, ia berusia 30 tahun) yang dikenal oleh masyarakat luas sebagai figur publik. NZ diharapkan bisa mencerminkan sosok perempuan Indonesia yang setia pada keluarga, karena ia keturunan Jawa. Akan tetapi yang terjadi justru sebaliknya, yaitu di usianya yang belum 29 tahun, ia telah mengalami dua kali pernikahan.. Kedua pernikahannya masing-masing hanya bertahan sekitar satu tahun saja.

Di luar kasus pernikahannya itu, NZ terlihat memiliki pergaulan yang bebas dan terkesan sebagai wanita yang tidak menghargai norma. Banyak kasus prostitusi *on line* yang menyebutkan bahwa NZ terlibat. Belum lagi foto-fotonya di media massa yang membuat masyarakat jengah.

Selanjutnya NZ sering terlibat kasus kekerasan sebagai pelaku. Hampir tiap tahun, dia harus berhadapan dengan penegak hukum untuk mempertanggungjawabkan perilakunya. Tubuhnya yang penuh tattoo menurutnya sebagai bukti protes kepada orangtuanya yang sering bertengkar.

Banyak perilaku NZ yang kemudian membuat masyarakat tidak habis pikir, karena NZ justru tidak pernah menampakkan rasa bersalah dan mengulang perilakunya di waktu yang tidak lama. Jika ditanya mengenai masa kanak-kanaknya, maka NZ akan menceritakan bahwa ia sangat “dimanja” oleh orangtuanya karena satu-satunya anak perempuan. Akan tetapi NZ menilai peraturan yang diterapkan oleh ayahnya sangat keras. Puncaknya adalah saat NZ mencoba bunuh diri saat ibundanya meninggal (duniabaca.com)

Perjalanan hidup NZ ini ternyata bukan hal baru, karena juga bisa ditemukan dalam kisah Ramayana. Tokoh wayang yang bernama Sarpakenaka memiliki ciri-ciri tidak pernah puas berhubungan dengan

satu pria, memiliki perasaan benci dan cinta yang silih berganti dengan cepat dan selalu merasa kosong jika tidak mendapat yang ia ingini. Sarpakenaka juga merupakan anak perempuan satu-satunya dalam keluarga, yang sangat dimanja oleh kakaknya (Rahwana) dan kedua orangtuanya. Orangtua Sarpakenaka sangat memanjakannya karena orangtua ingin menebus kesalahan yang telah mereka lakukan sehingga melahirkan Sarpakenaka.

Jika melihat teori dari kepribadian ambang (KA) yang menyatakan bahwa trauma di masa kanak-kanak menyebabkan kepribadian ambang, maka seharusnya baik NZ maupun Sarpakenaka tidak mengalami kepribadian ambang. Akan tetapi mengapa mereka memiliki ciri-ciri kepribadian ambang di masa dewasanya? Sementara, tokoh wayang lain yang bernama Rama dan Laksmana justru mengalami pengabaian di masa kanak-kanak dan tidak memiliki kepribadian ambang. Semua ini membuktikan bahwa pertama, sebenarnya gejala kepribadian ambang sudah dikenal dalam masyarakat Jawa. Kedua, beberapa teori kepribadian ambang (terutama tentang penyebab kepribadian ambang) lebih dapat dijelaskan dengan rinci berdasar budaya Jawa. Ada beberapa hal yang tidak disampaikan oleh teori Barat.

Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk membahas mengenai kepribadian ambang terkait dengan budaya Jawa

Pengertian Kepribadian Ambang

Menurut DSM IV, gangguan kepribadian ambang termasuk dalam gangguan kepribadian Aksis II dan termasuk dalam gangguan kepribadian kluster atau kelompok B (orang yang terlalu dramatis, emosional dan tidak menentu).

Ketidakstabilan suasana hati menjadi inti dari orang dengan kepribadian ambang (ODKA). ODKA akan mudah marah dan rentan terhadap perkelahan. Mereka sering melakukan tindakan impulsif, misalnya menikah dengan orang yang baru saja dikenal lalu kemudian dengan mudah pula memutuskan bercerai (Nevid, 2002). Perilaku impulsif yang cukup berbahaya adalah isyarat akan bunuh diri, dan mencelakai diri sendiri. Ia seringkali juga berperilaku yang di luar

kewajaran, misalnya berbelanja berlebihan, aktivitas seksual yang tidak aman, makan berlebihan dan tindakan yang seringkali menjurus ke arah kriminal seperti mencuri dan melanggar lalu lintas.

Kriteria Kepribadian Ambang

Menurut DSM-IV, orang dengan kepribadian ambang (ODKA) dimulai sejak dewasa awal dan ditunjukkan dengan minimal kriteria berikut :

- a. Upaya dengan penuh ketakutan untuk menghindari kondisi yang nyata atau dibayangkan.
- b. Pola hubungan interpersonal yang tidak stabil dan ditandai dengan perubahan ekstrim antara idealisasi dan devaluasi.
- c. Gangguan identitas, yaitu *self-image* atau *sense of self* yang tidak stabil secara jelas dan persisten/menetap.
- d. Impulsivitas pada setidaknya dua area yang berpotensi merusak diri sendiri.
- e. Perilaku, isyarat atau ancaman bunuh diri berulang atau perilaku *self-mutilating*.
- f. Ketidakstabilan afeksi yang disebabkan oleh reaktivitas suasana hati yang jelas.
- g. Perasaan kosong yang kronis
- h. Kemarahan yang hebat, tidak sesuai dan sulit mengendalikan kemarahan (perkelahian).
- i. Paranoid yang berhubungan dengan stress atau gejala disosiatif yang sementara.

Faktor Kepribadian Ambang

Penyebab dari orang dengan kepribadian ambang (ODKA) adalah karena faktor keturunan, pengalaman di masa kanak-kanak, kepribadian dan peristiwa-peristiwa di masa dewasa atau konflik dengan pasangan dan orang-orang di sekitarnya (Nevid,2002; Halgin & Whitbourne, 2010). Gangguan di otak, terutama di bagian prefrontal korteks juga menjadi penyebab kepribadian ambang (Kusumawardhani, 2007).

Nevid (2005) menuliskan bahwa banyak tokoh psikologi yang mencoba menganalisa penyebab terjadinya kepribadian ambang.

Seorang tokoh bernama Kernberg menyatakan bahwa kepribadian ambang sangat terkait dengan kegagalan di masa pra-oedipal saat anak harus membuat sintesa antara citra diri dan citra orang lain. Anak merasa bahwa ia atau orang lain secara total baik dan secara total buruk. Perasaan ini akan membuat ia mengalami *splitting* saat berinteraksi dengan orang lain. Orang dengan *splitting* akan mengalami benci dan rindu secara cepat dan menyebabkannya bingung dalam mengambil keputusan. Kegagalan di masa pre-odipal disebabkan oleh hubungan orangtua dan anak yang tidak hangat. Perceraian orangtua dan kekerasan yang dialami di masa anak-anak adalah juga menjadi penyebabnya.

Mirip dengan yang dikemukakan oleh Kerberg, tokoh lain dalam tulisan Nevid adalah Margaret Mahler yang menyatakan bahwa kepribadian ambang sangat terkait dengan figure ibu di masa anak-anak berusia dini. Kegagalan anak untuk memisahkan diri dari subjek lekat atau ibu merupakan awal terjadinya kepribadian ambang. Kegagalan anak memiliki identitas diri disebabkan karena peran ibu yang tidak konstan. Anak menjadi tidak aman.

Lebih lanjut adalah berdasar perspektif keluarga (Nevid, 2005) yang berpendapat bahwa kepribadian ambang sangat dipengaruhi oleh hubungan dalam keluarga. Orang dengan kepribadian ambang biasanya mengenang orangtuanya sebagai orang yang lebih mengontrol namun tidak peduli dengan anak. Gangguan kepribadian lain memang juga dipengaruhi oleh pengalaman masa kanak-kanak dengan keluarga akan tetapi hubungan keluarga yang dingin lebih kuat dalam menyebabkan kepribadian ambang dibanding gangguan lain. Orang dengan kepribadian ambang menggambarkan orang-orang di masa kecilnya adalah orang yang kejam, jahat, sengaja melukainya dan gagal menolong saat dirinya disakiti. Orang dengan gangguan yang lain tidak merasakan hal tersebut secara spesifik.

Selain itu, Cohen et.al. (2013) menemukan bahwa rendahnya status sosial ekonomi juga bisa membuat seseorang berpotensi memiliki kepribadian ambang. Berdasar penelitian yang dilakukan oleh Rivera-Segarra, et.al (2014) tentang faktor kepribadian ambang di Puerto Rico, ditemukan bahwa faktor penyebab dan faktor yang memperparah

adanya kepribadian ambang antara lain adalah adanya diskriminasi dan kurangnya dukungan sosial.

Peran Budaya Jawa bagi Pembentukan Kepribadian

- **Budaya dan Gangguan Psikologi**

Kitayama (2007) menuliskan bahwa ada kaitan erat antara budaya dan gangguan psikologis, yang disebut sebagai "*culture-bound disorder*". Jadi ada banyak gangguan yang dimiliki oleh budaya tertentu namun tidak dimiliki budaya lain.

Untuk memahami pengaruh budaya bagi kondisi psikologis, maka Kitayama mengajak untuk memahami makna budaya. Budaya adalah sesuatu yang dibagikan, perilaku yang diajarkan dan makna yang diyakini oleh suatu masyarakat dan dapat diteruskan kepada generasi berikutnya melalui aktivitas sehari-hari.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa budaya sangat berperan dalam membentuk cara pandang seseorang, cara orang mengatasi masalah dan memengaruhi cara menjaga kesehatan fisik maupun psikis seseorang. Oleh karena itu untuk memahami dinamika gangguan psikologis, akan sangat bermakna jika selain memahami individu juga perlu memahami budaya dari individu tersebut. Penulis tertarik dengan budaya Jawa karena penduduk Indonesia kebanyakan hidup di daerah Jawa. Uraian berikut akan menjelaskan sedikit mengenai budaya Jawa.

- **Beberapa Ungkapan Jawa**

Untuk mengenal budaya Jawa memang penting juga untuk mengenali ungkapan-ungkapan atau lirik lagu (*folksong*) yang sering disebutkan atau dinyanyikan oleh orang-orang Jawa.

Ungkapan tersebut antara lain "*nyunggi dhuwur, mendhem jero*" yang memiliki makna bahwa seorang Jawa harus mengangkat derajat kehidupan keluarganya dan memendam dalam-dalam rahasia diri dan keluarga. Ungkapan lain adalah "*ajining diri saka lathi lan budi*" yang berarti bahwa harga diri terletak pada cara bicara dan budi pekerti (Idrus, 2012). Dengan melakukan ungkapan ini sebenarnya mengajarkan adanya pengendalian diri dan tidak impulsif.

"*Ojo kagetan, ojo bingung lan ojo gumunan*" (jangan mudah terkejut/ bingung atau heran) juga merupakan ungkapan Jawa yang

sarat makna. Artinya sebagai manusia janganlah mudah terkejut jika menghadapi situasi tertentu, jangan mudah bingung saat menghadapi persoalan dan jangan mudah heran jika ada perbedaan atau perubahan. Ungkapan ini mengingatkan untuk bersikap tenang dan tidak mudah tertekan.

Selain ungkapan, masyarakat Jawa juga memiliki lagu-lagu daerah yang memiliki makna mendalam. Diantaranya adalah lagu-lagu “Gambang Semarang”. Dalam liriknya disebutkan “ *Semarang kaline banjir, ojo sumelang ora usah dipikir*” yang mengandung arti jangan terlalu cemas jika menghadapi persoalan. Lagu lain yang terkenal adalah “*Gundul-Gundul Pacul*” yang mengingatkan agar manusia tidak sombong.

- Pola asuh Jawa

Kepribadian seseorang tidak pernah bisa lepas dari pengasuhan orangtua. Teori tentang pola asuh dari barat, secara umum adalah pola otoriter, demokrasi, permisif dan otoritatif. Pada budaya Jawa memang tidak dikenal pola asuh tersebut, namun terdapat pola asuh yang unik seperti yang akan diuraikan berikut.

Dalam melakukan pengasuhan, orangtua Jawa memiliki pandangan yang terungkap dalam istilah “*gedhang awoh pakel, ngomong gampang ngelakoni angel*” (bicara mudah tetapi melakukannya sulit). Dengan demikian maka orangtua Jawa akan mendidik anaknya tidak hanya dengan kata-kata namun juga perilaku (Idrus, 2012).

Masih menurut ulasan dari Idrus, bahwa wujud keberhasilan dari pengasuhan Jawa adalah menjadikan anak-anaknya sebagai orang yang *njawani* (bersikap seperti orang Jawa). *Durung Jawa* (belum Jawa) memiliki pengertian bahwa anak masih memiliki karakter buruk. Dalam penelitiannya, Idrus (2012) menyimpulkan bahwa nilai-nilai yang diajarkan orangtua Jawa kepada anak-anaknya antara lain adalah sabar, jujur, rukun, hormat, budi luhur, pengendalian diri, *prihatin*, *manut* (menurut), *tepo sliro* (tenggang rasa), *narima* (mengalah), *eling* (ingat pada aturan, norma dan nilai).

Untuk mencapai hal itu, Geertz (1983) menemukan bahwa dalam pola asuh Jawa, ibu memegang peranan penting. Di saat

anak masih di bawah usia lima tahun ibu akan memberi kedekatan secara emosional sedangkan saat anak sudah mengalami pubertas, biasanya ayah dan ibu akan lebih cerewet dalam memberi nasihat. Untuk yang terkait dengan interaksi sosial, maka orangtua Jawa akan menanamkan sikap hormat dengan mengajarkan anaknya berbahasa Jawa halus atau *krama inggil*. Bahkan untuk mengajari anak berbahasa Jawa halus, seringkali orangtua juga menggunakan bahasa Jawa halus saat berbicara dengan anaknya.

Sikap hormat tersebut terbagi lagi dalam konsep khas Jawa, yakni *wedi* (takut dengan orang asing) , *isin* (malu jika berbuat salah) dan *sungkan* (merasa diri tidak layak jika harus berhadapan dengan orang yang lebih tua atau tinggi kedudukannya).

Dalam hal pola asuh, penemuan Koentjataningrat (1984) bisa dikatakan sangat penting. Ia menemukan bahwa pola asuh orangtua dilakukan dengan :

- a. “menyuap” anak dengan menjanjikan hadiah apaabila anak bersikap baik
- b. menghukum anak dengan melarangnya bermain atau mendiamkan anak (*di jothak*). Tujuannya agar anak bisa merenung tentang kesalahannya dan hukuman ini merupakan sanksi sosial yang berat.
- c. Menyuruh anak melakukan hal yang sebenarnya dilarang (*nglulu atau nyindir*). Hal ini dilakukan agar anak berpikir jika akan melakukan sesuatu.

Dalam mendidik anak-anaknya, orangtua Jawa sangat menjunjung tinggi norma agama dan keserasian hubungan dengan orang lain. Anak-anak diajarkan untuk selalu puas dengan keadaan dirinya, sehingga ada ungkapan *sawang sinawang* (kadang melihat orang lain nampak lebih berhasil namun tidak perlu iri karena orang itu pun pasti mengalami kesulitan dan perjuangan)

Koentjoroningrat juga menemukan bahwa budaya Indonesia (khususnya Jawa) cenderung membuat seseorang melarikan diri kepada hal-hal spiritual dan bukan pada pencapaian prestasi. Adanya adat sopan santun yang berorientasi ke pada senioritas (pihak yang dianggap memiliki kedudukan tinggi atau senior) membuat anak kurang mandiri dan kurang percaya diri.

4. Interaksi Sosial

Menurut Koentjoroningrat (1984), salah satu cara untuk membangun hubungan baik dengan dalam masyarakat Jawa adalah dengan bergotong royong dan *slametan* (mengucap syukur pada peristiwa penting dalam kehidupan, misalnya pernikahan).

Selanjutnya, ada kegiatan yang disebut dengan *rewang*, yaitu saling membantu antar anggota masyarakat jika salah satu anggotanya menyelenggarakan perayaan adat dan keagamaan. Seseorang yang tidak berpartisipasi dalam *rewang* ini, akan mendapat sanksi sosial.

Penutup

Berdasarkan kasus yang disampaikan pada awal tulisan di atas maka penulis akan mencoba melakukan pembahasan berdasar budaya Jawa yang dipadukan dengan teori Barat.

- Budaya sebagai Pemicu Kepribadian Ambang

Ada beberapa hal dalam budaya Jawa yang bisa menjadi pemicu terjadinya kepribadian ambang. Seperti diungkap sebelumnya, ciri dari kepribadian ambang antara lain pola hubungan interpersonal yang tidak stabil dan ditandai dengan perubahan ekstrim antara idealisasi dan devaluasi. Dengan pola asuh model *nglulu* dan *nyindir* (menyuruh anak melakukan hal yang sebenarnya dilarang), akan membuat anak menjadi bingung. Tidak semua anak memiliki kemampuan kognitif yang matang untuk dapat memahami instruksi *nglulu* ini. Jika kemudian anak menurut untuk melakukan yang dikatakan orangtua, maka anak akan terkejut karena orangtuanya justru marah.

Akan tetapi di kesempatan lain, anak harus *manut* (menurut) pada orangtua. Kondisi ini akan membuat anak berada pada dua kondisi, yaitu perasaan cinta dan benci pada orangtua yang silih berganti.

Adanya kewajiban untuk selalu menomorsatukan orang yang dianggap lebih tua dan menggunakan bahasa Jawa yang halus, membuat anak kurang dapat mandiri dan kurang berani berinisiatif

selama masih ada yang lebih dianggap senior. Hal ini masih ditambah dengan kewajiban untuk *nerimo* (menerima) dan selalu *mendhem jero* (memendam) membuat anak akan sering melakukan represi, yang jika tidak dapat ditahan akan meledak menjadi merusak diri sendiri dan orang lain.

Dalam mengajari bahasa Jawa halus, orangtua menggunakan bahasa Jawa halus saat berkomunikasi dengan anak. Maksudnya tentu baik akan tetapi hal ini juga bisa membuat anak merasa dimanjakan sehingga merasa “di atas angin” dan boleh melakukan semua kemauannya.

Hal ini terjadi pada NZ dan Sarpakenaka yang memiliki orangtua kurang konsisten. Di satu sisi orangtua sangat memanjakannya namun di sisi lain sangat “kejam” terhadap mereka (NZ dipotong rambutnya saat ayahnya melihat NZ tidak menggunakan kerudung). Demikian juga karena kesalahan di masa lalu, maka orangtua Sarpakenaka menjadi sangat memanjakan (memanjakan anak adalah sama dengan menghukum) sehingga anak tidak belajar untuk melakukan kontrol diri dan menjadi impulsif.

Dalam budaya Jawa, peran ibu sangat menonjol jika terkait dengan pengasuhan anak. Padahal untuk pendidikan karakter, ayahlah yang harusnya lebih berperan. Anak-anak dengan ibu yang dominan akan kurang memiliki rasa percaya diri dan kurang memiliki karakter yang kuat (disiplin, tanggungjawab) sehingga memicu kepribadian yang kurang stabil (Wibhowo, 2012)

- Budaya Jawa sebagai Pencegah Kepribadian Ambang

Meskipun ada beberapa hal dalam budaya Jawa yang kemungkinan memicu terjadinya kepribadian ambang, namun lebih banyak dari budaya Jawa yang bagus untuk mencegah kepribadian ambang. Beberapa hal yang akan disampaikan berikut ini adalah hal-hal yang ada dalam budaya Jawa, baik yang seiring dengan budaya Barat, maupun yang tidak ada di teori Barat.

Adanya *folksong* di seperti yang telah disampaikan sebelumnya, mendorong anak-anak Jawa untuk tidak mudah bingung, heran

dan kaget saat menghadapi masalah. Dengan demikian hal ini bisa mengurangi impulsivitas yang merupakan ciri dari kepribadian ambang.

Sikap lain yang juga diajarkan adalah sikap mengalah dan selalu ingat dengan petuah orangtua akan membuat anak menghindari perilaku yang beresiko. Sikap malu, takut serta tidak enak hati jika melakukan kesalahan akan mencegah seseorang untuk cepat marah dan mengendalikan perilakunya. Dengan demikian, ciri-ciri dari ODKA (orang dengan kepribadian ambang) yaitu seringkali melakukan hal-hal yang membahayakan dirinya dan orang lain, bisa dicegah.

Termasuk juga cara orangtua mengasuh yang menggunakan model *nglulu* dan *nyindir*, walau di satu sisi bisa membuat kecenderungan kepribadian ambang meningkat, namun di lain sisi juga bisa mengajarkan anak untuk berempati terhadap maksud orang lain. Dengan demikian, maka hubungan interpersonal juga semakin baik. Dari beberapa penelitian, ODKA memang sulit menjalin hubungan interpersonal.

Faktor pencegah kepribadian ambang bisa juga didapat dari sistem gotong-royong yang berlaku di masyarakat Jawa. Dalam gotong-royong dan *rewang*, terdapat adanya dukungan sosial sehingga perasaan kosong dan sendiri pada ODKA bisa berkurang dengan kegiatan ini. Bisa saja ODKA di Indonesia, khususnya Jawa, tidak banyak jumlahnya karena ada sistem gotong-royong ini sehingga orang merasa mendapat banyak dukungan di saat sulit.

Ciri atau gejala dari kepribadian ambang yang paling membahayakan adalah keinginan untuk bunuh diri. Jika seseorang benar-benar *njawani*, maka akan selalu *eling*, *nerimo* dan percaya tentang *sawang-sinawang* (bahwa orang lain pun bisa saja mengalami kesulitan sehingga ia tidak perlu merasa paling menderita) sehingga keinginan bunuh diri bisa dicegah.

Jika belajar dengan tokoh Ramayana, maka *bobot* (kualitas batin), *bibit* (keturunan), *bebet* (status sosial) yang dipercaya oleh orang Jawa memang ada benarnya. Hal ini dapat untuk menjelaskan

sifat Dewi Sinta. Walaupun ia terkenal baik budi karena diasuh oleh orangtua angkat yang baik, namun ia tetap memiliki sifat impulsif (saat melihat kijang kencana dan memaksa suaminya untuk menangkap kijang) karena bagaimanapun ia adalah keturunan dari Rahwana yang memiliki sifat angkara murka. Jadi keturunan dan pengasuhan sama-sama berperan.

Di lain sisi, Sarpakenaka memiliki orangtua yang *bobot*, *bibit* dan *bebetnya* (keturunan raja dan resi) sangat bagus. Akan tetapi ia juga memiliki ciri-ciri kepribadian ambang. Penyebabnya adalah saat orangtuanya melakukan hubungan suami-istri, mereka tidak dalam ikatan pernikahan yang sah dan akhirnya diliputi rasa bersalah. Hal ini tidak banyak dipelajari di ilmu Barat, namun sangat ditekankan di budaya Jawa. Bahwa hubungan intim antara suami-istri adalah suatu kegiatan yang sangat penting dan tidak bisa dilakukan secara *sebrono* (asal-asalan) dan tanpa kasih cinta yang tulus, karena persetubuhan (satu tubuh, jiwa dan roh) akan menghasilkan energi yang besar dan akan diturunkan kepada anak. Energi yang tidak baik saat melakukan persetubuhan akan memengaruhi anak.

Jika dikaitkan dengan ilmu neurobiologi maka menurut Medan Energy Bio-Electronic Subconscious Mind (MEBSM), bahwa energi seksual orangtua akan membentuk sinap dalam otak bayi (Triwidodo, 2009). Selanjutnya anak akan memiliki kepribadian yang positif atau negatif, tergantung dari energi seks orangtua. Selanjutnya karena orangtua merasa bersalah atas perilakunya, maka mereka kemudian memanjakan Sarpakenaka. Orangtua Sarpakenaka menggunakan mekanisme pertahanan diri berupa reaksi formasi dalam mengasuh. Hasilnya adalah pola asuh memanjakan yang ternyata berujung pada lemahnya kontrol diri anak dan membuat anak tidak bisa melakukan *coping* yang tepat saat menghadapi persoalan.

Hal ini berlaku juga bagi NZ. Walaupun NZ mengaku dekat dengan orangtua, namun kedekatan ini hanya sekedar dekat tanpa kehangatan. Kernberg (dalam Nevid, 2002, dan dari berbagai sumber) menyatakan bahwa kurang hangatnya hubungan orangtua-anak,

walaupun tidak ada kekerasan, bisa memunculkan kepribadian ambang. Memanjakan dan menghukum terlalu keras pada anak adalah sama-sama termasuk dalam pengabaian.

Terkait dengan pengabaian dari orang tua, maka tokoh lain yang menarik untuk dikaji adalah Rama dan Laksmana. Mereka adalah saudara tiri yang mengalami pengabaian luar biasa dari orangtuanya (raja) karena ditinggalkan ke hutan selama belasan tahun. Walaupun demikian, mereka tidak mengalami kepribadian ambang. Hal ini bisa dijelaskan bahwa trauma masa anak memang berperan dalam terjadinya kepribadian ambang, namun berdasar studi meta-analisis yang penulis lakukan, diketahui ada hubungan antara trauma masa anak dan kepribadian ambang (KA). Hanya saja walaupun hubungan tersebut sangat meyakinkan, namun nilai korelasinya tidak tinggi (tidak lebih dari 0.5). Dengan demikian ada faktor lain yang diduga menjadi perantara antara trauma dan kepribadian ambang.

Jika menilik kehidupan Rama dan Laksmana, maka walaupun mereka diabaikan oleh orangtua, namun mereka berdua berhasil menajalin hubungan yang baik di masa dewasa (*adult attachment*). Mereka berdua sangat akrab dan harmonis. *Adult attachment* memang diduga bisa mencegah terjadinya kepribadian ambang (Scott et.al, 2011). Melihat banyak kejadian pertengkaran antar saudara di masa sekarang, maka kisah persahabatan antara Rama dan Laksmana menjadi inspirasi bagi generasi muda.

Intinya dari semua pembahasan ini adalah jika seseorang mendalami budaya Jawa dan bersikap *njawani*, maka ciri-ciri kepribadian ambang akan bisa dikurangi. Dapat disimpulkan, peran budaya dalam pembentukan kepribadian sangat besar. Jika seseorang memiliki karakter *njawani*, maka diduga ciri-ciri kepribadian ambang bisa dikurangi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cohen, P., Chen, Henian.et.al. (2013). Sosioeconomic background and The Developmental Course of Schizotypal and Borderline Personality Disorder Symptoms. *Journal of Developmental Psychopathology*. 20(2).
- Geertz, H. (1983). *Keluarga Jawa*. Jakarta: Grafiti Pers
- Idrus, M. (2012). Pendidikan Karakter pada Keluarga Jawa. *Jurnal Pendidikan Karakter*. 2(2)
- Kitayama, Shinobu. Cohen, Dov. (2007). *Handbook of Cultural Psychology*. New York : The Guilford Press
- Koentjoroningrat, (1984). *Kebudayaan Jawa*. Jakarta : PN Balai Pustaka
- Kraus. (2011). *Psikologi Abnormal*, Perspektif Klinis Pada Gangguan Psikologis. Diterjemahkan oleh Aliya Tussy'ni dkk. Jakarta: Salemba Humanika
- Kusumawardhani, A. (2007). Neurobiologi Gangguan Kepribadian Ambang: Pendekatan Biologis Perilaku Impulsif dan Agresif. *Majalah Kedokteran Indonesia*, 57, 124-128.
- Nn. www.duniabaca.com/kisah-perjalanan-hidup- diunduh tanggal 14 Juni 2016
- Rivera-Segarra, Eliut., Rivera, Glendalys., et al. (2014). Stigmatization Experiences among People Living with Borderline Personality Disorder in Puerto Rico. *The Qualitative Report*. 19 (1-18)
- Scott, Lori N., Levy, Kenneth n., Pincus, Aaron. (2011). Adult Attachment, Personality Traits, and Borderline Personality Disorder Features in Young Adults. *Journal of Personal Disorder*. 17 Oct
- Triwidodo.(2009).<https://triwidodo.wordpress.com/2009/11/19/kelahiran-rahwana>
- Wong, Eugene Kee Onn, (2012). Boderline Personality Disorder in the East. *Asian Journal of Psychiatry*. 6 (1) : 80-81
- id.m.wikipedia.org/wiki/Surpanaka

PERAN GURU DAN SEKOLAH DALAM REDUKSI BULLYING DI SEKOLAH

Chr. Argo Widiharto

Perilaku *bullying* sudah lama dikenal sejak Heinemann pada tahun 1973 pertama kali menulis tentang bullying (Smith, Cowie, Olafsson, & Liefhoghe, 2002; Wolke, Woods, Stanford, & Schulz, 2001). Heinemann menggunakan istilah dari Norwegia yaitu mobbning yang mengacu pada kekerasan kelompok melawan individu yang menyimpang dalam istilah bahasa Inggris disebut dengan mobbing. Konsep yang sama dengan mobbing juga muncul di literatur Jerman (Niedl, 1996). Pertama kali yang menggunakan istilah bullying adalah Olweus (Smith et al., 2002; Cheng, Chen, Ho, & Cheng, 2011) yang mengacu pada serangan dari anak yang lebih kuat kepada anak yang lebih lemah. Olweus (1993) dalam bukunya berjudul *Bullying at School, What we know and what we can do*, menjelaskan bahwa di Scandinavia kata yang digunakan untuk menyebut *bullying* adalah mobbing (Norwegia, Denmark) atau mobbning (Swedia, Finlandia). Kata asli dalam bahasa Inggris “mob” mengacu pada ketika orang mengganggu atau mengusik orang lain.

Lebih lanjut Olweus (1993) menjelaskan bahwa siswa dikatakan di bulli ketika siswa secara berulang dan sering mendapat perilaku negatif

dari seorang atau lebih siswa lain. Perilaku negatif ini ketika seseorang menderita, terluka atau tidak nyaman terhadap yang lain. Perilaku negatif dapat berupa kata-kata (verbal) misalnya diancam, diejek atau dicela, disindir dan memanggil nama yang tidak sebenarnya (menjuluki). Selain itu yang termasuk perilaku fisik yaitu memukul seseorang, mendorong, menendang, menampar atau mengekang dengan kontak fisik. Bahasa tubuh yang tidak menyenangkan, mengasingkan dan menolak bergabung dengan kelompok juga termasuk dalam perilaku *bullying*.

Pada tahun 1999 Olweus (Wolke et al., 2001; Smith et al., 2002; Cheng et al., 2011) menyatakan bahwa *bullying* memiliki tiga kriteria yaitu (1) ada perilaku agresif atau intensi untuk menyakiti, (2) perilaku tersebut dilakukan berulang dan berkali kali, (3) ada ketidakseimbangan kekuatan. Definisi dari Olweus ini yang lebih banyak diterima oleh para peneliti *bullying* di dunia walaupun di Indonesia definisi bullying tidak selalu mengacu pada pendapat Olweus tersebut. Bagi masyarakat Indonesia, istilah *bullying* sering juga disebut dengan perundungan merupakan perilaku kekerasan atau perbuatan negatif pada seseorang atau sekelompok orang meskipun dilakukan hanya sekali saja atau tidak berulang.

Akibat perilaku *bullying* tersebut, korban *bullying* akan menarik diri dari pergaulan dengan teman sebayanya. Beberapa korban tidak mau sekolah untuk beberapa waktu atau bahkan keluar dari sekolah tersebut. Lebih lanjut D Olweus, 1996) menyebutkan korban *bullying* akan tetap menderita sampai korban *bullying* menjadi dewasa, dan memiliki masalah psikologis (Carmey & Merrell, 2001). Solberg & Olweus, (2003) menjelaskan dampak dari perilaku *bullying* yaitu penyesuaian psikososial rendah sehingga mengalami masalah psikososial dan selalu menjadi korban *bullying* di masa yang akan datang (Busch, Laninga-Wijnen, van Yperen, Schrijvers, & De Leeuw, 2015) disintegrasi sosial, evaluasi diri negatif, dan mengalami depresi secara berkelanjutan. Selain itu menurut Sanders, Cheryl E and Phye, (2004), korban *bullying* menghindari tempat di sekolah seperti tempat bermain agar tidak menjadi korban *bullying* lagi. Korban *bullying* sering memiliki harga diri rendah, pengalaman stress tingkat tinggi dan depresi (Nash, 2012).

Korban *bullying* verbal merupakan tipe yang paling menyakitkan (Albdour, Lewin, Kavanaugh, Hong, & Wilson, 2017). Korban merasa sangat stres dan cemas pada saat mengalami *bullying* verbal. Stres yang dialami korban berdampak pada simpton fisik seperti tangan berkeringat, tidak bisa tidur waktu malam hari, sakit perut, sakit kepala (Natvig Albrektsen, G. & Qvarnstrom U., 2001) dan ada yang berpengaruh pada sakit kulit. Selain hal tersebut, korban *bullying* juga kehilangan kontrol diri terutama tugas sekolah, tidak bisa konsentrasi di kelas. Pemikiran untuk bunuh diri dan perilaku bunuh diri juga merupakan dampak dari korban *bullying* (Hong, Kral, & Sterzing, 2015).

Perilaku *bullying* di Indonesia juga sudah lama ada dan jumlahnya semakin meningkat. Pada tahun 2014 telah terjadi kasus *bullying* di Sukoharjo. FM dari Sekolah Dasar Klumpit 01 di Kecamatan Mojolaban, Sukoharjo menjadi langganan pemukulan 4 (empat) temannya sendiri selama hampir setahun (Liputan 6 Petang SCTV, Senin 26 Mei 2014). Kasus *bullying* di Jawa Tengah tidak hanya terjadi di Sukoharjo. Pada bulan Juli tahun 2017 juga terjadi kasus *bullying* pada siswi kelas 4 SD di Kecamatan Gebog Kudus (Gozali, 2017). Korban diduga dipukul, ditindih kursi, dan kemaluannya ditusuk penggaris besi hingga lecet karena korban tidak mau mengikuti kemauan dari ketua geng.

Data kasus *bullying* bertambah lagi dengan adanya kasus *bullying* yang terjadi di Semarang. Hendrar Prihadi (Wali Kota Semarang) menyebutkan bahwa menurut data dari Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Semarang, 84 persen siswa SD dan SMP pernah menjadi korban *bullying* (Laeis, 2017). *Bullying* yang dialami siswa bervariasi mulai dari diejek sampai tindak kekerasan fisik yang dilakukan guru. Tingginya angka korban *bullying* di Semarang tersebut juga didukung oleh liputan Tribun Jateng yang menyatakan bahwa Semarang dan Makasar memiliki kasus *bullying* yang tinggi (Gumilang, 2018).

Data Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) menyebutkan bahwa dalam lima tahun terakhir telah ditemukan 253 kasus *bullying* (Adhityahadi, 2017). Lebih lanjut KPAI menyebutkan adanya peningkatan kasus *bullying* di kalangan pelajar Indonesia yang dapat dilihat dari angka pelaku yang bertambah. Pada tahun 2011 sampai tahun 2016,

KPAI telah menemukan 122 anak yang menjadi korban *bullying* dan 131 anak menjadi pelaku *bullying*. Data tersebut tidak berbeda jauh dengan data dari Kementerian Sosial yang menyebutkan sampai bulan Juni 2017 telah menerima laporan 117 kasus *bullying*.

Sementara itu Sholih, (2017) dari Liputan6.com memaparkan data perkembangan kasus *bullying* di Indonesia mulai tahun 2011 sampai tahun 2016. Dalam paparan tersebut terlihat korban bullying di sekolah lebih banyak daripada pelaku bullying di sekolah. Data selengkapnya ada di tabel 1.1. di bawah ini.

Tabel 1.1. Kasus Bullying Terhadap Anak di Indonesia

Bullying	Tahun					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Pelaku	48	66	63	67	93	93
Korban	56	130	96	159	154	81

Sumber: Liputan6.com

Data kasus *bullying* tersebut tentunya tidak mencerminkan sepenuhnya kasus *bullying* di Indonesia karena pemahaman *bullying* di masyarakat masih kurang dan masih banyaknya anggapan suatu perilaku *bullying* itu adalah hal yang biasa serta dianggap sebagai sebuah candaan yang mencerminkan keakraban. Dengan demikian kemungkinan adanya kasus *bullying* di sekolah yang tidak dilaporkan masih ada meskipun saat ini semua informasi lebih mudah diperoleh dengan adanya kemajuan teknologi informasi.

Permasalahan *bullying* di sekolah yang meningkat tersebut merupakan tantangan tersendiri bagi dunia pendidikan karena orang tua berharap anaknya mendapatkan pendidikan yang layak dan aman serta nyaman di sekolah sehingga perkembangan pribadi anak dapat optimal. Tentunya tanggung jawab tidak sepenuhnya diletakan hanya pada pihak sekolah saja karena perlu peran yang sinergis juga dari pemerintah dan orang tua, tetapi tulisan ini hanya dibatasi pada peran guru dan sekolah saja agar pembahasan menjadi lebih fokus.

Peran Guru

Guru menjadi tokoh penting dalam usaha mencegah dan mengatasi perilaku *bullying* di sekolah karena guru memiliki waktu berinteraksi yang cukup banyak di sekolah bahkan mungkin durasi pertemuan siswa dengan guru lebih lama dibandingkan dengan orang tuanya. Permasalahannya adalah pemahaman guru tentang perilaku *bullying* masih kurang dan adanya perbedaan cara pandang antara guru dengan siswa sebagai pelaku maupun korban *bullying*. Guru menganggap agresi non fisik seperti agresi verbal dan eksklusi (pengasingan) bukan permasalahan serius dan tidak tampak secara nyata sehingga tidak termasuk dalam perilaku *bullying* (Mishna, 2004). Selain itu meskipun guru mengetahui terjadi kasus *bullying* tetapi intervensi guru terhadap kasus tersebut sangat kurang karena guru tidak mengetahui apa yang harus dilakukan.

Mengadopsi dari pendapat Capel (2013), permasalahan *bullying* di sekolah dapat diatasi dengan:

1. Kualitas hubungan antara guru dengan siswa

Ketika kualitas hubungan guru dan siswa bagus, maka guru dapat memiliki akses untuk mendapatkan informasi tentang siswanya dan mendapat kepercayaan dari siswa untuk menceritakan peristiwa yang dialami oleh siswa. Korban *bullying* biasanya hanya menceritakan perilaku yang dialaminya pada orang tua atau guru bila siswa memandang apa yang akan diceritakan sesuai dengan harapan guru (Rigby, 2005). Untuk kualitas hubungan ini akan mengurangi kesenjangan antara ekspektasi, kepercayaan, keinginan dan tujuan siswa dengan guru. Dengan adanya kualitas hubungan antara guru dan siswa yang terjalin baik dapat menjaga kesinambungan sekolah yang bebas dari *bullying* karena guru dapat dipercaya untuk membantu pelaku *bullying* maupun korban *bullying*.

2. Guru yang berempati

Empati diartikan kemampuan untuk memahami keinginan dan tujuan dari orang lain. Dalam konteks *bullying* di sekolah, guru yang memiliki empati yang baik adalah guru yang sensitif terhadap

kebutuhan siswa-siswa yang menjadi tanggung jawabnya sehingga guru dapat memahami apa yang diperlukan oleh pelaku maupun korban *bullying* dan selalu mengobservasi mereka. Guru harus memahami bagaimana perasaan baik pelaku maupun korban *bullying* dan melindungi siswanya agar tidak terjadi kasus *bullying*. Dalam empati melibatkan aspek afeksi dan juga aspek kognitif dari guru. Empati dapat mengurangi perilaku antisosial dan dapat meningkatkan perilaku prososial pada siswa dengan demikian dapat mereduksi perilaku *bullying* di sekolah bila guru dapat mempraktekan dengan tepat.

3. Kompetensi guru

Kompetensi dalam hal ini diartikan sebagai kemampuan teknis guru dan kompetensi sosial guru. Kompetensi termasuk pengetahuan guru tentang siswa (pelaku *bullying* dan korban *bullying*), kemampuan untuk memberikan solusi terhadap kasus *bullying* dan konsekuensi dari kasus *bullying*, kemampuan untuk membantu pelaku dan korban *bullying*. Selain itu guru juga harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan regulasi diri pada siswa dan gambaran diri siswa yang positif. Pencegahan dan penanganan *bullying* juga perlu difokuskan pada aspek sosial, emosional dan iklim moral sekolah yang dibelakukan pada seluruh komponen sekolah termasuk di dalamnya adalah staf sekolah. Kompetensi guru dapat dikembangkan melalui pelatihan guru, menumbuhkan kewaspadaan terhadap *bullying*, menciptakan aturan klas yang anti *bullying* dan penerapan metode pendisiplinan siswa yang sesuai. Guru juga perlu diberikan pemahaman terhadap mitigasi *bullying* karena permasalahan *bullying* terjadi karena guru tidak berhasil mengidentifikasi suatu perilaku termasuk *bullying* atau bukan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Mishna (2004) yang mengatakan bahwa agresi non fisik (eksklusi dan *bullying* verbal) bukan merupakan masalah yang serius karena tidak memiliki dampak yang nyata pada korban.

Pengembangan kompetensi guru yang lain adalah kemampuan mengelola iklim klas yang berdasarkan standar saling menghargai di dalam berinteraksi antar siswa dan memunculkan dukungan

norma sosial kelas sehingga bila terjadi kasus *bullying* siswa dapat memberikan dukungan kepada korban sehingga pelaku *bullying* akan menghentikan perilakunya karena tidak sesuai norma kelas. Kompetensi guru untuk memberikan intervensi dengan memberikan dukungan terhadap korban *bullying* dan memberikan terapi psikologis kepada korban *bullying*. Selain itu guru dapat melibatkan orang tua dalam bentuk program parenting yang menumbuhkan kesadaran orang tua terhadap *bullying* dan apa yang harus dilakukan orang tua di rumah bila anaknya terlibat kasus *bullying* dan melakukan kolaborasi guru dan orang tua untuk menangani kasus *bullying*.

4. Guru yang dapat dipercaya siswa

Kepercayaan didefinisikan sebagai kesediaan siswa untuk bergantung pada guru yang mereka percayai. Guru harus menciptakan kepercayaan siswa terhadap guru dan menciptakan lingkungan saling percaya antar siswa dengan guru sehingga siswa memiliki keberanian untuk menceritakan permasalahan kepada guru. Kepercayaan siswa kepada guru perlu untuk selalu dijaga dengan pengembangan sikap dan perilaku guru yang tampak sehingga siswa menjadi benar-benar yakin bahwa guru memang dapat dipercaya dan selalu menjaga rahasia terhadap permasalahan siswa yang diceritakan kepada guru.

5. Kemampuan komunikasi guru (dialog interaktif dan sharing rahasia)

Komunikasi yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah dialog interaktif antara guru, pelaku *bullying*, korban *bullying* dan teman yang mengetahui peristiwa sebelum kasus *bullying* terjadi, pada saat kasus *bullying* terjadi dan pada saat setelah kasus *bullying* terjadi. Hal ini juga termasuk di dalamnya berbagi cerita dan informasi yang rahasia antara guru dan siswa yang terlibat *bullying*. Komunikasi dapat meningkatkan kualitas hubungan dan akan membangun hubungan guru dan siswa yang semakin kuat. Kemampuan komunikasi guru ditandai dengan ketersediaan waktu dan adanya informasi yang dapat dipercaya terkait dengan perilaku *bullying* yang dapat dipergunakan untuk menangani kasus *bullying*, memberikan informasi yang akurat kepada orang

tua. Selain hal tersebut guru juga menerima umpan balik baik dari siswa maupun orang tua siswa terkait bullying sehingga kualitas komunikasi selalu terjaga dan dapat membangun lingkungan belajar yang terbebas dari *bullying*.

6. Kemampuan guru dalam mencari solusi dari suatu masalah
Ketrampilan menangani masalah dari guru mengacu pada kemampuan untuk menghindari potensi munculnya *bullying* dan meminimalkan dampak yang ditimbulkan dari konflik yang terjadi di dalam lingkungan belajar. Kemampuan guru tersebut termasuk mendiskusikan permasalahan yang muncul dan membuka usulan solusi terhadap permasalahan tersebut sehingga permasalahan bullying tidak menjadi semakin rumit. Guru harus dapat menangani pencegahan *bullying* dan juga memiliki kemampuan menyelesaikan permasalahan *bullying* di sekolah. Ketrampilan mencari solusi ini dapat ditingkatkan dengan saling berbagi informasi penanganan kasus *bullying* antar sesama guru dan ahli yang bergerak dalam penanganan kasus *bullying* seperti psikolog. Informasi melalui referensi yang terkait dengan *bullying* juga perlu untuk dibaca agar menambah pengetahuan penanganan masalah *bullying*. Perlu diperhatikan adalah setiap kasus *bullying* selalu memiliki karakteristik yang berbeda dengan kasus *bullying* lainnya sehingga cara penanganannya juga berbeda walaupun penanganan kasus *bullying* sebelumnya dapat sebagai acuan. Penanganan konflik yang menyebabkan *bullying* ini juga perlu memperhatikan aspek budaya yang dianut siswa. Penelitian Widiharto, Yulianti, & Wahyuni (2019) menyebutkan bahwa budaya berperan dalam *bullying* dan jenis *bullying* yang muncul pada suatu budaya tertentu juga berbeda dengan budaya lain. Sebagai contoh dalam budaya Jawa jenis *bullying* yang paling banyak dilakukan SMA adalah *bullying* verbal sehingga strategi untuk menyelesaikan masalah akan berbeda dengan jenis *bullying* psikologis maupun fisik. Penelitian Mishna (2004) di Canada juga menyebutkan bahwa siswa korban *bullying* tidak mau menceritakan perilaku *bullying* yang dialami sehingga dalam konteks ini guru harus lebih proaktif kepada siswa agar siswa bersedia untuk menceritakan.

Pengaruh budaya terhadap *bullying* juga terlihat jelas dalam kasus *bullying* yang terjadi pada siswa dengan etnis Jawa. Siswa etnis Jawa memiliki nilai bahwa bila dia mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan tidak perlu dibalas karena Tuhan akan membalaskan untuk dia. Selain itu ajaran Jawa juga mengharapkan siswa etnis Jawa untuk selalu menjaga keharmonisan, menghindari konflik dan patuh kepada orang tua maupun guru (Widiharto, Suminar, & Hendriani, 2019). Dalam konteks budaya ini, maka kemampuan guru terhadap mencari solusi terhadap permasalahan *bullying* siswa perlu untuk memahami budaya Jawa sehingga langkah-langkah solutif yang diambil juga dapat menggunakan pendekatan budaya. Kreativitas guru di dalam mencari solusi *bullying* juga sangat diperlukan sehingga solusi yang dipergunakan efektif.

7. Kepribadian guru

Kepribadian guru ini berkaitan dengan bagaimana cara guru di dalam menjalin hubungan hangat antara pelaku *bullying*, korban *bullying* dan teman-teman satu kelas yang tidak terlibat secara langsung dengan *bullying*. Kepribadian guru ini merupakan salah satu yang terpenting dalam membangun hubungan yang berkualitas dengan siswa. Guru diharapkan dapat mengetahui perbedaan harapan, tujuan dan keinginan siswa dalam menjalin hubungan yang berkualitas dengan guru. Misalnya ada siswa yang sangat ingin diperhatikan oleh guru dengan selalu disapa dan didengar ceritanya tetapi mungkin pada sisi lain ada siswa yang berharap guru menghargai karyanya saja. Pengenalan guru terhadap kebutuhan siswa akan berpengaruh pada penentuan intervensi untuk mengatasi permasalahan siswa.

8. Komitmen guru

Komitmen guru sangat diperlukan di dalam menciptakan lingkungan belajar yang bebas *bullying*. Bila komitmen guru dalam menangani *bullying* ini tidak kuat, maka semua langkah yang telah dirumuskan menjadi tidak dapat dilaksanakan secara maksimal sehingga permasalahan tidak terselesaikan secara tuntas. Sekolah sebagai suatu institusi juga perlu memiliki komitmen dan tidak

setengah hati dalam menjalankan program sekolah anti *bullying*. Sinergi semua elemen di sekolah mulai dari kepala sekolah, guru mata pelajaran, guru BK, staf sekolah, petugas keamanan sekolah, siswa dan orang tua siswa harus memiliki komitmen yang sama walaupun hal ini sangat sulit dilaksanakan apalagi di sekolah yang belum memiliki budaya disiplin dan akademik yang baik.

Solusi yang ditawarkan oleh Capel tersebut di atas masih mengacu pada peran guru untuk itu perlu juga diintegrasikan dengan program lain sehingga permasalahan *bullying* dapat ditangani secara komprehensif. Selain dari aspek guru, masalah *bullying* dapat diatasi dengan intervensi lingkungan sekolah (Frey, Hirschstein, Edstrom, & Snell, 2009). Terjadinya kasus *bullying* banyak terjadi di tempat bermain, maka perlu intervensi lingkungan dengan membuat lingkungan tempat bermain siswa yang mudah untuk diamati. Intervensi lain juga bisa dilakukan dengan membuat poster, tulisan atau pun gambar yang berisi informasi *bullying* dan apa yang seharusnya dilakukan siswa pada saat terlibat dalam kasus *bullying* baik sebagai korban, pelaku maupun saksi.

Sekolah juga perlu memasukan *bullying* dalam kurikulum sehingga guru memiliki waktu untuk menginformasikan hal-hal terkait *bullying* secara sistematis dan guru secara tidak langsung akan mempelajari *bullying* sehingga pemahaman guru tentang *bullying* juga menjadi lebih baik. *Bullying* dapat dimasukkan dalam kurikulum yang diintegrasikan dengan pelajaran budi pekerti dan PPKN sehingga sekolah tidak perlu membuat mata pelajaran khusus. Perlu disadari bersama bahwa permasalahan *bullying* tidak semata-mata menjadi tanggung jawab pihak sekolah tetapi menjadi tanggung jawab bersama seluruh komponen bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhityahadi, V. (2017, November). Dalam Lima Tahun KPAI Temukan 253 Kasus Perundungan. *Netral News.Com*. Retrieved from <http://www.netralnews.com/news/kesra/read/111719/dalam-lima-tahun-kpai-temukan-253-kasus-perundungan>
- Albdour, M., Lewin, L., Kavanaugh, K., Hong, J. S., & Wilson, F. (2017). Arab American Adolescents' Perceived Stress and Bullying Experiences: A Qualitative Study. *Western Journal of Nursing Research*, 39(12), 1567–1588. <https://doi.org/10.1177/0193945916678214>
- Busch, V., Laninga-Wijnen, L., van Yperen, T. A., Schrijvers, A. J. P., & De Leeuw, J. R. J. (2015). Bidirectional longitudinal associations of perpetration and victimization of peer bullying with psychosocial problems in adolescents: A cross-lagged panel study. *School Psychology International*, 36(5), 532–549. <https://doi.org/10.1177/0143034315604018>
- Capel, C. M. (2013). Sustainability of Bullying-Free Educational Institutions in Asia and the Role of Teachers. *Journal of Asian and African Studies*, 48(4), 484–505. <https://doi.org/10.1177/0021909613493606>
- Carmey, A. G., & Merrell, K. W. (2001). Bullying in Schools: Perspectives on Understanding and Preventing an International Problem. *School Psychology International*. Retrieved from <http://journals.sagepub.com/home/spi>
- Cheng, Y.-Y., Chen, L.-M., Ho, H.-C., & Cheng, C.-L. (2011). Definitions of school bullying in Taiwan: A comparison of multiple perspectives. *School Psychology International*, 32(3), 227–243. <https://doi.org/10.1177/0143034311404130>
- Frey, K. S., Hirschstein, M. K., Edstrom, L. V., & Snell, J. L. (2009). Observed reductions in school bullying, nonbullying aggression, and destructive bystander behavior: A longitudinal evaluation. *Journal of Educational Psychology*, 101(2), 466–481. <https://doi.org/10.1037/a0013839>
- Gozali, R. (2017, July). Ditindih Kursi dan Organ Vital Ditusuk Penggaris. *Tribun Jateng*. Retrieved from <http://jateng.tribunnews.com/2017/07/31/ngeri-siswi-sd-di-kudus-ini-dibully-ditindih-kursi-dan-organ-vital-ditusuk-penggaris>
- Gumilang, A. (2018, March). Kasus Bullying di Semarang dan Makassar Tinggi, KPPA Gandeng Unicef. *Tribun Jateng*. Retrieved from <http://jateng.tribunnews.com/2018/03/20/>

- Hong, J. S., Kral, M. J., & Sterzing, P. R. (2015). Pathways From Bullying Perpetration, Victimization, and Bully Victimization to Suicidality Among School-Aged Youth. *Trauma, Violence, & Abuse*, 16(4), 379–390. <https://doi.org/10.1177/1524838014537904>
- Laeis, Z. (2017, September). 84 Persen Siswa di Semarang Korban "Bullying." *Antara Jateng*. Retrieved from <https://nasional.tempo.co/read/1109584/hari-anak-nasional-kpai-catat-kasus-bullying-paling-banyak>
- Mishna, F. (2004). *A Qualitative Study of Bullying from Multiple Perspectives*.
- Nash, L. (2012). New Jersey's Anti-Bullying Fix: A Solution or the Creation of an Even Greater First Amendment Problem? *Brigham Young University Law Review*, 2012(3), 1039–1070. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lpb&AN=83176200&site=ehost-live>
- Natvig Albrechtsen, G. & Qvarnstrom U., G. K. (2001). Psychosomatic Symptoms among Victims of School Bullying. *Journal of Health Psychology*, 6(4), 365–377. <https://doi.org/10.1177/135910530100600401>
- Niedl, K. (1996). Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2). Retrieved from <https://www.tandfonline.com/toc/pewo20/current>
- Olweus, D. (1996). Bullying at School: Knowledge Base and an Effective Intervention Program. *Annals of the New York Academy of Sciences*, Vol. 794, pp. 265–276. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.1996.tb32527.x>
- Olweus, Dan. (1993). *Bullying at School, What we know and what we can do*. Malden: Blackwell Publishing.
- Rigby, K. (2005). Why Do Some Children Bully at School?: The Contribution of Negative Attitudes Toward Victims and the Perceived Expectation of Friends, Parents and Teachers. *School Psychology International*, 26, 147. <https://doi.org/10.1177/0143034305052910>
- Sanders, Cheryl E and Phye, G. D. (2004). *Bullying, Implications for the Classroom*. San Diego: Elsevier Academic Press.
- Sholih, M. (2017, July). Kasus Bullying Anak dari Tahun ke Tahun. *Liputan6*. Retrieved from <https://www.liputan6.com/news/read/3025485/kasus-bullying-anak-dari-tahun-ke-tahun>

- Smith, P. K., Cowie, H., Olafsson, R. R., & Liefhoghe, A. P. (2002). Definitions of bullying: A comparison of terms used, and age and gender differences, in a Fourteen-Country international comparison. *Child Development*, 73(4), 1119–1133. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00461>
- Solberg, M. E., & Olweus, D. (2003). Prevalence Estimation of School Bullying with the Olweus Bully/Victim Questionnaire. *Aggressive Behavior*, 29(3), 239–268. <https://doi.org/10.1002/ab.10047>
- Widiharto, C. A., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2019). The Response of Bullying Victim among Javanese Student. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(7), 441–445.
- Widiharto, C. A., Yulianti, P. D., & Wahyuni, S. (2019). Bullying among Javanese Ethnic Senior High School Students. *International Journal of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, 8(6), 468–472. <https://doi.org/10.35940>
- Wolke, D., Woods, S., Stanford, K., & Schulz, H. (2001). Bullying and victimization of primary school children in England and Germany: Prevalence and school factors. *British Journal of Psychology*, 92(4), 673–696. <https://doi.org/10.1348/000712601162419>

KARYAWAN BERMENTAL *ENTREPRENEUR*

Jimmy Elly Kurniawan

Karyawan *kok* bermental *entrepreneur* ? Apakah itu berarti karyawan kantor yang *menyambijual* online atau MLM ? Atau mungkin karyawan yang juga punya usaha sampingan di rumah ? Ya, bisa jadi. Namun artikel ini akan lebih menyoroti dari sisi “mental” dan bukan “profesi” *entrepreneur*. Jadi bisa saja karyawan tersebut tidak punya usaha sampingan dan murni hanya menjadi pegawai pada suatu instansi. Namun bedanya karyawan tersebut tidak bermental “pegawai” seperti pada umumnya karyawan, melainkan bermental *entrepreneur* untuk mengembangkan instansi tempat kerjanya, dan bukan untuk mengembangkan bisnisnya sendiri.

Kata *entrepreneurship* sering kali dikonotasikan oleh masyarakat umum sebagai aktivitas berwiraswasta. Padahal jika ditinjau dari asal katanya, *entrepreneurship* bukan semata-mata terkait dengan bidang wiraswasta bisnis. *Entrepreneurship* berasal dari kata *entreprendre* dalam Bahasa Prancis, yang artinya “memulai sesuatu”. Kata tersebut pertama kali digunakan pada awal abad ke enambelas yang digunakan dalam ekspedisi militer. Kata tersebut kembali digunakan pada abad

ke tujuhbelas pada aktivitas teknik dan konstruksi. Baru pada abad ke delapanbelas kata tersebut dikutip Richard Cantilon, seorang ekonom Prancis, yang menggunakan istilah tersebut dalam konteks bisnis untuk mereka yang memulai sesuatu yang tidak pasti dan berisiko. Dengan demikian istilah *entrepreneurship* bukan hanya digunakan untuk memulai suatu usaha atau bisnis, tetapi juga digunakan dalam segala bidang yang memulai suatu upaya yang berisiko, seperti militer, teknik konstruksi, pendidikan, sosial, dsb.

Begitu pula aktivitas ber*entrepreneur* bukan hanya dimonopoli oleh para wiraswasta atau pengusaha, namun juga para karyawan dalam bidang apapun yang perlu menghadapi tantangan dan mengambil risiko. Pada akhir tahun tujuh puluhan Gifford Pinchot memperkenalkan istilah *intrapreneurship* yang merupakan kepanjangan dari *intra-corporate entrepreneurship* yang secara sederhana dapat dipahami sebagai *entrepreneurship* atau kewirausahaan pada diri karyawan yang bekerja di dalam suatu korporat atau instansi.

Sama seperti seorang pengusaha yang harus merintis dan mengembangkan bisnis dengan sikap yang proaktif, cara yang inovatif dan berani mengambil risiko, begitu pula karyawan yang memiliki jiwa *entrepreneur* juga harus memiliki sikap dan cara kerja seperti seorang pengusaha dalam mengembangkan departemen di tempat kerjanya. Persaingan usaha yang semakin ketat dari tahun ke tahun menuntut setiap instansi harus terus berkembang, tidak berdiam diri di zona nyaman. Hal itu tidak mungkin terjadi jika hanya mengandalkan pada *owner* atau pimpinan instansi yang memiliki jiwa *entrepreneur*. Karyawan-karyawan di perusahaan, guru-guru di sekolah, bahkan pekerja-pekerja di lembaga sosial juga perlu ikut memiliki jiwa *entrepreneurship* tersebut, ikut bersikap proaktif, bekerja dengan inovatif dan berani mengambil risiko, untuk menguatkan daya saing perusahaan, sekolah atau lembaga sosial tempat mereka bekerja.

Steve Jobs pernah berkata bahwa. "Tim Macintosh adalah tim yang dikenal sebagai *intrapreneurship*". Universitas-universitas ternama juga memerlukan dosen-dosen yang dapat menjadi *academic entrepreneurs* untuk mengembangkan perguruan tinggi mereka. Bahkan

lembaga-lembaga sosial sangat memerlukan *social intrapreneurs team* untuk mengembangkan lembaga mereka supaya lebih berdampak bagi masyarakat. Setiap instansi, bidang apapun, memerlukan *intrapreneur* atau karyawan yang berjiwa *entrepreneur*.

Morris & Karutko memberikan beberapa alasan pentingnya mengembangkan *intrapreneur* atau karyawan bermental *entrepreneur* di suatu instansi. Kompetisi global, perubahan tuntutan pasar yang sangat cepat dan efisiensi jumlah tenaga kerja merupakan alasan kuat bagi suatu instansi untuk bergerak lebih dinamis bersama karyawan-karyawan yang bermental *entrepreneur*.

Robert D. Hisrich dalam *American Psychologist Journal* tahun 1990 pernah membandingkan sifat *intrapreneur* dengan manajer yang tradisional. *Intrapreneur* atau karyawan yang berjiwa *entrepreneur* digambarkan sebagai sosok yang lebih mandiri, memiliki jangka orientasi yang lebih Panjang, suka terlibat langsung dengan kondisi di lapangan (tidak hanya sekedar mendelegasikan), lebih berani mengambil risiko yang moderat, tidak terlalu memusingkan status atau jabatan, mempunyai “mimpi” yang lebih kuat dan dapat mengajak banyak orang untuk mendukung mimpinya tersebut, dan lebih *customer* atau *investor/sponsor oriented*. Karyawan-karyawan yang berjiwa *entrepreneur* inilah yang membuat instansi mereka lebih dinamis di era globalisasi ini.

Namun faktanya tidak banyak perusahaan atau instansi yang dapat mengembangkan *intrapreneurship* pada karyawan-karyawannya. Tidak sedikit karyawan-karyawan yang kreatif, inovatif terpaksa meninggalkan instansi kerjanya karena kurang mendapat ruang untuk mengaspirasikan ide-idenya. Budaya perusahaan yang terlalu kaku, otoriter dan banyak birokratis juga membuat karyawan jadi takut mengusulkan ide-ide baru, apalagi mengambil tindakan yang berisiko, karena perusahaan-perusahaan tersebut tidak akan menolerir kegagalan karyawannya. Jika demikian, budaya kerja seperti apa yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan dan kemauan karyawan dalam bersikap proaktif, berpikir inovatif dan berani mengambil risiko ? Banyak penelitian, dan penulis sendiri juga pernah membuktikan, bahwa dua budaya kerja yang dapat mengembangkan jiwa *entrepreneurial* pada karyawan.

Budaya Berorientasi Pembelajaran

Inovasi, sebagai ciri khas *entrepreneurship*, perlu dikembangkan dalam perilaku karyawan yang *entrepreneurial*. Perilaku inovatif memerlukan budaya organisasi yang mendukung karyawan-karyawan untuk terus belajar dan mencari solusi terhadap tantangan atau permasalahan yang ada. Budaya tersebut adalah budaya berorientasi pembelajaran yang menjunjung tinggi nilai-nilai dan proses pembelajaran dalam suatu instansi untuk meningkatkan daya saingnya. Calantone mengungkapkan ada empat ciri atau sifat budaya berorientasi pembelajaran, yaitu:

- a) Komitmen untuk belajar, di mana instansi memberikan dorongan dan penghargaan yang tinggi bagi karyawan untuk melakukan aktivitas belajar di dalam instansi tersebut. Hal ini meliputi kesempatan-kesempatan untuk mengikuti workshop, training dan bahkan studi lanjut. Namun tidak hanya itu, melainkan juga kesempatan-kesempatan untuk melakukan eksperimen, berdiskusi dengan tim kerja, maupun belajar mandiri di dalam instansi tersebut.
- b) Membagikan visi, di mana instansi menjelaskan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai instansi tersebut dan ke mana arah pembelajarannya untuk mencapai visi tersebut. Berbeda dengan pengusaha yang dapat menentukan arahnya sendiri, *intrapreneur* atau karyawan bermental *entrepreneur* perlu diberi arap “mimpi” yang jelas sehingga menjadi *challenge* bagi karyawan tersebut untuk mencapainya.
- c) Pemikiran yang terbuka, di mana instansi secara terbuka memberi kesempatan bagi karyawan-karyawannya untuk mengevaluasi dan mengkritisi operasional rutin organisasi dan siap menerima ide-ide baru. Alih-alih bersifat defensif dan “menghukum” karyawan mengritik kebijakan, instansi dengan budaya berorientasi pembelajaran malah membuka diri, bahkan mendorong karyawan-karyawannya untuk berani menkritisi instansinya. Tentu saja sikap kritis tersebut bukan asal-salan, namun harus dilandasi proses pembelajaran serta evaluasi yang mendalam terhadap kebijakan yang ada. Budaya ini lebih menyukai karyawan yang berani memberi “kritik pahit” namun membangun konstruksi organisasi yang lebih

kuat, daripada karyawan yang “Asal Boss Senang (ABS)”, padahal melemahkan organisasi.

- d) Berbagi pengetahuan dalam organisasi, di mana instansi mengembangkan *mindset* pada karyawan-karyawannya untuk saling berbagi hasil pembelajaran di antara unit-unit yang berbeda namun dalam satu organisasi. Sikap ego karyawan, merasa bersaing dengan antar departemen di dalam organisasi itu sendiri, seringkali menjadi penghalang untuk menghasilkan inovasi yang lebih besar dalam suatu instansi. Oleh karena itu instansi perlu menanamkan *mindset* untuk berbagi pengetahuan. Instansi perlu meningkatkan kesadaran pada karyawan bahwa untuk meningkatkan daya saing instansi di skala global sangat diperlukan sikap terbuka, kerjasama dan rela saling membagikan apa yang sudah mereka pelajari.

Budaya Berorientasi Pasar

Sama seperti seorang pengusaha akan sangat memperhatikan kondisi pasar dan kepuasan konsumen, begitu pula karyawan yang bermental *entrepreneur* harus peduli terhadap kondisi pasar dan konsumennya. Seringkali karyawan yang tidak bekerja di bagian pemasaran merasa *cuek* terhadap kondisi pasar dan konsumen, mereka hanya fokus pada pekerjaannya masing-masing. Padahal melalui pemahaman kondisi pasar dan konsumen suatu instansi akan lebih peka terhadap produk apa yang harus diperbaiki dan dikembangkan sehingga daya saingnya juga akan meningkat. Budaya organisasi berorientasi pasar adalah budaya yang membentuk perilaku-perilaku karyawan yang diperlukan untuk menciptakan nilai unggul bagi konsumen, sehingga memunculkan performa unggul yang berkelanjutan bagi instansi tersebut. Narver dan Slater mengungkapkan ada tiga ciri atau sifat budaya berorientasi pasar, yaitu:

- a) Orientasi konsumen, di mana instansi menciptakan atmosfer yang mendorong karyawan-karyawannya untuk lebih memahami siapa konsumen-konsumen potensialnya, apa kebutuhan-kebutuhan konsumen tersebut, apa yang akan memuaskan konsumen baik sekarang maupun untuk masa datang. Kondisi konsumen ini perlu dipahami oleh semua karyawan di bidang apa pun, tidak hanya bidang

pemasaran, karena setiap bidang pekerjaan tetap harus bertujuan untuk memuaskan konsumen.

- b) Orientasi kompetitor, di mana instansi menciptakan atmosfir yang mendorong karyawan-karyawannya untuk lebih memahami kapabilitas dan strategi kompetitor, baik kompetitor saat ini maupun yang berpotensi sebagai kompetitor di masa datang. Melalui pemahaman terhadap apa yang kompetitor sudah lakukan untuk memuaskan konsumen, karyawan akan menjadi lebih tertantang untuk melakukan layanan yang lebih baik bagi konsumennya sehingga instansinya menjadi lebih kompetitif.
- c) Koordinasi interfunksional, di mana instansi mendukung agar semua karyawan saling membagikan informasi terkait konsumen atau kompetitor yang mereka ketahui, lalu saling berkoordinasi untuk berinovasi dalam menciptakan nilai-nilai yang lebih unggul bagi pasar dan konsumen mereka.

Ibarat ikan tidak dapat hidup di luar air, begitu pula karyawan-karyawan yang berpotensi *entrepreneurial* tidak dapat bertahan dalam budaya organisasi yang tidak mendukung tindakan proaktif, inovatif dan berani mengambil risiko. Melalui pengembangan budaya organisasi yang sesuai diharapkan potensi *entrepreneurial* mereka akan berkembang, bahkan dapat menularkan kepada karyawan-karyawan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Calantone, R.J., Cavusgil, S.T., Zhao, Y. (2002). *Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance*. *Industrial Marketing Management*, 31 (1), 515–524. doi:10.1016/s0019-8501(01)00203-6
- Kurniawan, J.E.; Suhariadi, F.; Hadi, C. (2017). The Impact of School's Corporate Cultures on Teacher's Entrepreneurial Orientation: The Mediating Role of Readiness for Change. *Expert Journal of Business Management*. 5 (1), 22 – 31. <https://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1235>
- Morris, M., & Kuratko, D. (2002). *Corporate Entrepreneurship-Entrepreneurial Development within Organization*. Fort Worth. Texas: Harcourt, Inc. Robert D. Hisrich
- Narver, J.C. & Slater, S.F. (1990). The effect of a market orientation on business profitability. *Journal of Marketing*. 54 (4), 20-35. doi: 10.2307/1251757
- Pinchot, G. & Pellman, R. 1999. *Intrapreneuring in Action: A Handbook for Business Innovation*. San Francisco: Barrett-Koehler
- Tiwari, S. & Tiwari, A. (2007). *Entrepreneurship Development in India*. New Delhi: Sarup & Sons.

KEPERCAYAAN DALAM ORGANISASI

Kristiana Haryanti

Banyak orang tidak terlalu memiliki perhatian tentang pentingnya kepercayaan dalam lingkungan kerja mereka, padahal dipercaya adalah salah satu hal yang memegang peranan sangat penting untuk berbagai kesempatan berkembang di organisasi. Dipercaya dapat menjadi salah satu “persyaratan” yang terkadang tidak kelihatan dalam penilaian kinerja untuk dipromosikan sebagai karyawan tetap ataupun menduduki posisi pekerjaan yang lebih tinggi.

Karir karyawan dalam organisasi akan sangat tergantung pada kelancaran dari proses dipercaya oleh atasan mereka. Butler (1991) berpendapat bahwa kepercayaan adalah hal yang sangat penting dalam pengembangan karir di organisasi. Apabila perilaku-perilaku yang dilakukan di organisasi menunjukkan hal-hal yang bersifat positif, misalnya melakukan pekerjaan dengan benar sesuai dengan arahan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perencanaan maka atasan akan memberikan kepercayaan kepada mereka. Dalam beberapa dekade terakhir ini, kepercayaan menjadi salah satu fokus penelitian yang menarik di dunia organisasi. Lebih lanjut Colquitt, Scott & LePine

(2007) mengatakan bahwa kepercayaan telah menjadi topik penting di berbagai disiplin ilmu karena menjadi kunci sukses seseorang di lingkungan pekerjaan mereka (Borowiez, 2002).

Dalam dunia organisasi, kepercayaan merupakan dasar dari keberlangsungan sebuah organisasi. Organisasi tanpa adanya kepercayaan akan berjalan timpang, bahkan bisa jadi organisasi itu akan tidak berkembang dan hancur. Dun dan Schweitzer (2005) mengatakan bahwa kepercayaan adalah hal esensial untuk dapat membuat manajemen organisasi menjadi lebih efektif. Lebih jauh Gurtman, Schindler & Thomas (Omodei & McLennan, 2000) telah mengidentifikasi bahwa kepercayaan adalah aspek perilaku pro-sosial penting yang ada dalam individu dan organisasi. Fisher & Brown, 1988 (Butler, 1991) menyebutkan bahwa kepercayaan dapat menjadi satu-satunya elemen penting dalam menjalin hubungan kerja yang baik.

Kepercayaan dan Kerjasama

Kepercayaan telah dipelajari oleh berbagai disiplin ilmu termasuk ekonomi dan sosiologi. Kepercayaan pada bidang psikologi pada awalnya dipelajari oleh Rotter (1971). Sebenarnya dasar pemahaman teori kepercayaan ini ada pada *social exchange theory* yang dikemukakan oleh Blau (1964). Teori ini berdasarkan pada prinsip ekonomi pada perilaku manusia yang menyatakan bahwa interaksi individual antar manusia dimotivasi oleh dorongan untuk mendapatkan banyak keuntungan dan meminimalisir kerugian yang berakir pada munculnya kepercayaan dan adanya ketertarikan satu dengan yang lainnya.

Mayer, dkk (1995) mengajukan definisi kepercayaan sebagai kesediaan seseorang (*trustor*) untuk berada dalam situasi beresiko pada perilaku orang lain (*trustee*), yang didasarkan pada harapan bahwa orang lain tersebut (*trustee*) akan melakukan perbuatan tertentu yang penting untuk orang yang percaya kepadanya (*trustor*), dengan pertimbangan kemampuan untuk memonitor atau mengontrol seseorang yang dipercaya (*trustee*) tersebut.

Model integratif kepercayaan yang dikemukakan oleh Mayer terdiri dari tiga karakteristik dari orang yang dipercaya (*trustee*), yaitu:

ability, benevolence, integrity. Ketiga karakteristik ini disebut dengan "*trustworthiness*" dan satu karakteristik dari orang yang percaya (*trustor*) yaitu kecenderungan untuk mempercayai yang mengarah pada tingkat kepercayaan tertentu dari orang yang dipercaya (*trustee*).

Kepercayaan erat kaitannya dengan "resiko" atau "kehilangan" yang akan ditanggung oleh seseorang yang memberikan kepercayaan pada orang yang dipercaya. Luhmann (1979) berargumen bahwa "resiko" adalah persyaratan yang harus ada dalam memberikan kepercayaan. Oleh sebab itu, jika sebuah situasi atau keadaan sudah pasti terjadi sesuai dengan perencanaan, maka tidak perlu memberikan kepercayaan. Misalnya suatu pekerjaan tertentu memiliki kerawanan akan kegagalan, misalnya perundingan dengan orang lain yang dapat mengakibatkan kerugian yang banyak, maka organisasi atau atasan akan mengirimkan seseorang yang dipercaya untuk melakukannya, sementara pekerjaan yang tidak menimbulkan kerugian yang tinggi atau tidak beresiko karena kepastian pelaksanaannya, misalnya tinggal menyalakan skaklar dan mesin akan bekerja secara sempurna, maka keadaan pekerjaan itu dianggap sebagai pekerjaan yang tidak beresiko tinggi sehingga dapat dikerjakan oleh karyawan biasa saja.

Konsep lain yang menarik tentang *trust* yang perlu diketahui adalah sifatnya yang *reciprocal* (timbang balik) setiap saat. Maksudnya adalah bahwa dalam sebuah relasi hubungan antar manusia, seseorang yang percaya pada orang lain (*trustor*) akan selalu melakukan evaluasi pada orang lain yang dipercaya (*trustee*) menyangkut beberapa situasi yang dilakukan oleh orang yang dipercaya (*trustee*) tersebut. Apabila seseorang yang dipercaya (*trustee*) tersebut dinilai telah menunjukkan kemampuan ataupun berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh orang yang mempercayainya (*trustor*) maka ia akan dipercaya. Semakin orang yang dipercaya (*trustee*) tersebut selalu menunjukkan situasi yang sesuai dengan yang diinginkan maka semakin dia akan dipercaya. Dapat dikatakan disini bahwa untuk menjadi orang yang dipercaya (*trustee*) dibutuhkan waktu yang lama, sehingga orang lain akan memberikan kepercayaan kepadanya. Namun, apabila dalam sebuah situasi, ada hal-hal yang kurang sesuai dengan keinginan orang yang dipercaya (*trustor*), maka orang yang tadinya percaya (*trustor*) akan menjadi berkurang kepercayaannya.

Selanjutnya orang yang pada awalnya memberikan kepercayaan (*trustor*) tersebut akan melakukan pengetesan lagi dengan memberikan kepercayaan pada tugas-tugas yang lain pada orang yang dipercaya (*trustee*). Apabila dalam proses pengetesan ini, orang yang dipercaya (*trustee*) dapat melakukan atau mengerjakan hal-hal sesuai dengan keinginan orang yang mempercayainya (*trustor*), maka ia akan kembali mendapatkan kepercayaan. Begitu seterusnya. Jadi dalam konsep kepercayaan, seseorang akan terus dievaluasi untuk mendapatkan kepercayaan, namun apabila pada suatu ketika orang yang dipercaya (*trustee*) melakukan sesuatu yang menempatkan orang yang percaya pada situasi yang beresiko dengan misalnya tidak mengerjakan sesuai yang diperintahkan maka seseorang yang tadinya dipercaya (*trustee*) itu akan kehilangan kepercayaan.

Kepercayaan berbeda dengan kerjasama. Kerjasama bisa terjadi tidak menyaratkan adanya kondisi kepercayaan. (Mayer, dkk, 1995) Dalam kerjasama tidak selalu seseorang ditempatkan dalam situasi seseorang berada pada situasi beresiko. Misalnya karyawan memasukkan kartu untuk presensi dibagian personalia. Antara karyawan dan staf bagian personalia bekerjasama namun bagian personalia tidak dalam situasi beresiko ketika karyawan tidak memasukkan kartu presensi.

Karakteristik Kepercayaan

Dalam model integratif dari kepercayaan yang dikemukakan oleh Mayer, dkk (1995) ada dua karakteristik yang berpengaruh pada kepercayaan, yaitu: 1). Tendensi orang yang percaya (*trustor's propensity atau* karakteristik orang yang percaya) dan kepercayaan yang dirasakan oleh orang yang dipercaya (*perceived trustworthiness atau* karakteristik dari orang yang dipercaya). Maksudnya disini bahwa ketika seseorang mempercayai atau dipercayai akan juga tergantung pada karakteristik orang tersebut. Ada orang yang mudah percaya dan ada yang tidak mudah percaya. Selain tergantung dari kepribadian, juga akan tergantung pada situasi atau kondisi permasalahan tersebut, pengalaman masa lalu, dan latar belakang budaya. Suatu situasi atau kondisi yang tidak terlalu berakibat pada resiko yang ditanggung akan lebih mudah dipercaya oleh seseorang dan memberikan kepercayaan kepada orang lain.

Perasaan dipercaya ditentukan dalam tiga (3) komponen (Mayer, dkk, 1995) yaitu kemampuan (*ability*), perbuatan baik (*benevolence*), dan integritas (*integrity*). Orang yang akan dipercaya adalah orang yang memiliki ketrampilan dan kompetensi pada suatu area tertentu tetapi mungkin tidak di area yang lain. Misalnya seseorang yang memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dan supel dalam berinteraksi dengan orang lain akan mudah dipercaya dalam melakukan lobby dari pada membuat proposal.

Perbuatan baik (*benevolence*) adalah seberapa jauh orang yang dipercaya akan melakukan hal-hal yang baik untuk orang yang mempercayainya, selain dari motif keuntungan pribadinya. Contohnya, seseorang yang dipercaya melakukan beberapa pekerjaan untuk membantu orang yang mempercayainya yang sebenarnya bukan menjadi bagian dari tugas pekerjaannya tanpa adanya imbalan ekstrinsik dari orang yang percaya kepadanya (hampir sama dengan konsep *Organizational Citizenship Behavior_Individual* atau OCB-I).

Integritas adalah persepsi orang yang percaya bahwa orang yang dipercayai melakukan semua prinsip-prinsip yang diterima oleh orang yang percaya. Disini ada dua komponen yang berbeda yaitu: konsistensi orang yang dipercaya melakukan prinsip-prinsip tersebut, dan sejauh mana seperangkat prinsip dianggap benar secara moral oleh trustor (Burke et al, 2007). Orang yang dipercaya akan dinilai oleh orang yang mempercayainya apakah ia memiliki integritas atau tidak. Ketika orang yang dipercaya menunjukkan rasa keadilan yang kuat dan bertindak konsisten dengan prinsip-prinsipnya.

Implikasi Kepercayaan di Organisasi

Pemimpin dalam organisasi adalah orang kunci yang memegang peranan penting dalam perkembangan dan proses munculnya kepercayaan kepada bawahannya di organisasi (Connell, dkk, 2003). Hal ini dikarenakan sebagai pimpinan mereka memiliki tugas untuk membimbing dan mengarahkan anak buahnya. Pada awal hubungan antara pimpinan dengan anak buahnya, pimpinan secara otomatis akan mengontrol anak buahnya. Ia akan memberikan informasi dan

mengenalkan pekerjaan yang harus dilakukan, memberikan bimbingan dan arahan serta memberikan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.

Dalam interaksi ini, pimpinan akan melakukan pengetesan akan kemampuan dari karyawan dalam mengerjakan tugas dan melakukan pengamatan apakah karyawan tersebut dapat melakukan tugasnya. Sebagai pimpinan, seorang pemimpin memiliki kekuasaan untuk melakukan evaluasi pada hasil pekerjaan bawahannya dan menentukan standar kualitas pekerjaan (Liden, dkk, 1993). Apabila pimpinan merasa bahwa karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan persyaratan pekerjaan maka pimpinan akan percaya dengan bawahannya tersebut.

Selanjutnya pimpinan akan memberikan tugas yang lebih kompleks dan seterusnya. Dalam proses perkembangan kepercayaan ini, pimpinan akan selalu memberikan evaluasi atas kinerja dari bawahannya setiap saat. Apabila ditemukan bawahan tersebut tidak dapat mengerjakan tugasnya, maka untuk tugas selanjutnya, pimpinan akan berpikir ulang untuk memberikan tugas lagi atau memberikan tugas yang lebih kompleks. Ada kemungkinan ia akan memberikan tugas yang lebih mudah, atau jika kesalahan tugasnya sangat besar karena beresiko tinggi pada pimpinannya, bisa jadi bawahan tersebut tidak dipercaya lagi. Inilah yang disebut dengan proses pengembangan kepercayaan antara orang yang percaya (*trustor*) dengan orang yang dipercaya (*trustee*) bersifat reciprocal.

Serva, Fuller dan Mayer (2005) menyatakan bahwa timbal balik dalam kepercayaan mengacu pada proses pertukaran kepercayaan antara pihak-pihak yang saling percaya, yang dihasilkan dari demonstrasi perilaku yang dapat dipercaya sebelumnya. Hasil dari proses pertukaran kepercayaan ini adalah peningkatan mutualitas kepercayaan itu sendiri. Semakin orang dapat dipercaya maka tingkat kepercayaan itu akan meningkat.

Kepercayaan pimpinan kepada bawahannya tentu saja akan menimbulkan dampak yang cukup signifikan bagi pimpinan itu sendiri maupun terhadap anak buahnya. Secara umum kedua posisi (pimpinan

dan bawahan) akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Bagi pemimpin yang memiliki bawahan yang dipercaya akan lebih mudah dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan lebih ringan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila ia dinilai oleh atasannya yang lebih tinggi, ada kemungkinan bahwa ia dinilai mampu memimpin anak buahnya sehingga sangat besar kemungkinannya untuk dipromosikan pada pekerjaan yang lebih tinggi lagi. Pimpinan yang dipercaya oleh bawahan maka akan mendapatkan loyalitas bawahannya dan mereka akan mengerjakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya dengan baik.

Pada bawahan yang dipercaya akan memperoleh beberapa keuntungan seperti ia akan lebih banyak sharing dengan atasannya tentang informasi-informasi yang sensitif di organisasi, mendapatkan tugas dari atasan, lebih banyak diberi kesempatan untuk mengembangkan diri, dipromosikan, dan akan mendapatkan pemantauan atau pengawasan yang lebih rendah (Brower dkk, 2000). Selain itu, bawahan yang dipercaya oleh pimpinannya akan mendapatkan tugas yang semakin kompleks dan semakin beresiko. Mereka akan melakukan pekerjaan yang lebih baik karena telah dipercaya oleh atasan.

Berdasarkan artikel ini maka dapat disimpulkan bahwa untuk dapat bertahan dalam organisasi dan memiliki karir yang cemerlang maka seseorang perlu melakukan beberapa hal untuk dapat dipercaya yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan ketrampilan dan kompetensi yang dimilikinya, selalu melakukan “perbuatan yang baik” kepada orang lain seperti memberikan bantuan kepada orang lain meskipun hal itu bukan merupakan tanggung jawab pekerjaannya. Selain itu, ia juga perlu menunjukkan integritasnya yang tinggi dengan mengerjakan tugas-tugas pekerjaannya sesuai dengan target dan harapan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Willey & Son
- Borowicz, S. (2002). *Dynamic managing in a virtual world: Developing trust in a distance managers-telecommuter relationship*. Paper presented in International conference of the ABAS on Emerging economies: Cancun, Mexico, 1-20
- Brower, H. H; Schoorman, FD; Tan, HH. (2000). A model of relational leadership: the integration of trust and leader-member exchange. *Leadership Quarterly*, Vol. 11 (2), p.227-250
- Burke, C. S., Sims, D. E., Lazzara, E. H, & Salas, E. (2007). Trust in leadership: multi-level review and integration. *The Leadership Quarterly*, 18, 606-623
- Butler, J. K. (1991). Toward Understanding and Measuring Conditions of Trust: Evolution of a Condition of Trust Inventory. *Journal of Management*, 17 (3), p. 643-663
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal Applied Psychology*, 92(4), 909-927
- Connell, J., Ferres, N., & Trvaglione, T. (2003). Engendering trust in manager-subordinate relationships, predictors and outcomes. *Personnel Review*, 32(5), 569-587
- Dunn, JR; Schweitzer, ME. (2005). Feeling and Believing: The Influence of Emotion on Trust. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88 (5), May 2005, p. 736-748
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Stilwell, D. (1993). A longitudinal study on the early development of leader-member Leader exchanges. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 662-674
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An intergrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734
- Omodei, MM; McLennan, J. (2000). Conceptualizing and Measuring Global Interpersonnal Mistrust-Trust. *The Journal of Social Psychology*. 140 (3), p. 279-294
- Rotter, J. B. (1971). Generalized expectancies for interpersonal trust. *American Psychologist*, 26, 443-452

Serva, M. A., Fuller, M. A., & Mayer, R. C. (2005). The reciprocal nature of trust: a longitudinal study of interacting teams. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 625-648

MENGINISIASI PENDIDIKAN LINGKUNGAN HIDUP

Mochamad Widjanarko

“Akan tiba suatu masa, di mana ikan-ikan mati di dalam air, burung-burung jatuh dari udara, air menghitam, dan pohon-pohon tidak lagi ada.kita, manusia baru sadar...uang tidak dapat dimakan...”

Psikologi memandang perilaku manusia (*human behavior*) sebagai reaksi yang dapat bersifat sederhana, namun bisa juga bersifat kompleks. Perilaku secara luas tertentu tidak sekadar dapat ditinjau dalam kaitannya dengan sikap manusia. Pembahasan perilaku dari teori motivasi, dari sisi belajar dan dari sudut pandang lain, akan memberikan penekanan berbeda-beda. Namun satu hal yang selalu dapat disimpulkan, yaitu bahwa perilaku manusia tidaklah sederhana untuk dipahami dan diprediksikan. Banyak faktor internal dan eksternal dari dimensi masa lalu, saat ini dan masa mendatang yang ikut memengaruhi perilaku manusia. Di samping itu, ada berbagai faktor lain yang penting, seperti hakikat stimulus itu sendiri, latar belakang pengalaman individu, motivasi, status kepribadian dan sebagainya.

Sikap individu memegang peranan dalam menentukan bagaimanakah perilaku seseorang di lingkungannya. Pada gilirannya,

lingkungan, secara timbal balik, akan memengaruhi sikap dan perilaku. Interaksi antara situasi lingkungan dengan sikap, dengan berbagai faktor di dalamnya maupun diluar diri individu, akan membentuk suatu proses kompleks yang akhirnya menentukan bentuk perilaku seseorang (Azwar, 2005).

Psikologi lingkungan sebagai ilmu perilaku multidisiplin yang memiliki orientasi dasar dan terapan, fokus mengkaji interrelasi antara perilaku dan pengalaman manusia sebagai individu dengan lingkungan fisik dan sosial. Psikologi lingkungan merupakan suatu area dari pencarian yang bercabang dari sejumlah disiplin ilmu, meliputi biologi, geologi, psikologi, hukum, geografi, ekonomi, sosiologi, kimia, fisika, sejarah, filsafat, beserta sub disiplin dan rekayasanya.

Oleh karena itu, berdasarkan ruang lingkupnya, maka psikologi lingkungan selain membahas *setting-setting* yang berhubungan dengan manusia dan perilakunya, juga melibatkan disiplin ilmu yang beragam. (Veith, R & Arkelin, D. 1995)

Kajian psikologi lingkungan berhubungan dengan hubungan antara individu dan ruang kehidupan mereka. Itu tidak hanya mencakup lingkungan untuk memberi semua yang kita butuhkan untuk bertahan hidup, juga ruang untuk menghargai, memahami, dan bertindak guna memenuhi kebutuhan dan aspirasi yang lebih tinggi (Widjanarko, 2018).

Menyusutnya sumber daya alam, termasuk penggundulan hutan, munculnya tempat pembuangan sampah yang meluas, penipisan lapisan ozon dan efek rumah kaca serta bencana banjir, tanah longsor, gempa bumi, gunung meletus, kebakaran atau tsunami di sekitar tempat tinggal kita menjadi tantangan dalam kehidupan manusia yang membutuhkan pemikiran dan solusi serius.

Sebab, lingkungan adalah milik bersama setiap orang, sehingga penggunaan sumber daya alam oleh satu orang, akan memengaruhi orang lain. Beberapa survei menunjukkan, sikap manusia yang kurang peduli terhadap lingkungan semakin umum dilakukan. Misalnya, ada satu orang yang membakar lahan, maka bisa jadi orang di sekitarnya menjadi korban atau satu orang yang memiliki perilaku membuang sampah sembarangan, sampah itu akan memberikan akibat tidak

lancarnya saluran air sehingga bisa mengakibatkan macetnya saluran air dan banjir yang didapat.

Kemerosotan lingkungan hidup di banyak negara berkembang, termasuk Indonesia, berada pada situasi yang berbahaya dan memprihatinkan. Seandainya Indonesia tidak sanggup menginvestasikan sumber daya-sumber daya secukupnya, menjaga ekosistem hutan, merawat sumber mata air dan memperbaiki efisiensi energi, maka sistem kehidupan masyarakat yang tinggal di Indonesia akan mengalami kerusakan lingkungan dan sulit untuk dapat diperbaiki lagi.

Semakin maraknya permasalahan lingkungan dan semakin menonjolnya perhatian berbagai kalangan pada persoalan lingkungan, menunjukkan adanya kesadaran akan pentingnya pemeliharaan lingkungan hidup, agar penghuni bumi bisa hidup secara berkelanjutan.

Pendidikan Lingkungan Hidup

Pendidikan lingkungan hidup yang diharapkan sebagai wahana bagi pembinaan perubahan paradigma dalam pembentukan perilaku lingkungan bertanggungjawab masih menghadapi kendala. Kendala itu antara lain, masih terdapat pemahaman tentang makna pendidikan yakni masih sebatas *transfer of knowledge*, sehingga penguasaan materi masih merupakan hal yang penting dibandingkan dengan perubahan sikap apalagi perubahan perilaku.

Pendidikan lingkungan hidup merupakan pembelajaran yang dilakukan untuk membantu peserta didik dalam memahami lingkungan hidup dengan tujuan akhir untuk meningkatkan perlindungan dan sikap bertanggungjawab terhadap lingkungan hidup. Tujuan pendidikan lingkungan hidup adalah membentuk manusia yang memiliki perilaku bertanggungjawab dalam berinteraksi dengan lingkungan hidup. Pendidikan lingkungan hidup juga merupakan dasar-dasar pendidikan dalam proses pemecahan masalah lingkungan hidup dengan dasar filosofis keseluruhan, kelestarian, peningkatan dan pemeliharaan agar semuanya menjadi lebih baik (Fien et al, 1997).

Pendidikan lingkungan hidup merupakan wadah bagi pendekatan interdisipliner dalam mengatasi permasalahan yang berkenaan dengan

lingkungan hidup manusia khususnya dan organisme hidup pada umumnya. Dalam mengkaji pendidikan lingkungan hidup, tekanan ditujukan terutama kepada penyatuan kembali segala ilmu yang menyangkut masalah lingkungan ke dalam kategori variabel yang menyangkut energi, materi, ruang, waktu dan keanekaragaman. Tujuan pembelajaran pendidikan lingkungan hidup itu sendiri adalah pembinaan peningkatan pengetahuan, kesadaran, sikap, nilai dan perilaku yang bertanggungjawab (Yusuf, et al., 1988).

Pendidikan lingkungan hidup merupakan kata kunci yang dapat dimulai untuk mengurangi dampak-dampak kerusakan sumber daya alam di bumi. Pendidikan lingkungan hidup adalah suatu proses yang bertujuan untuk membangun manusia yang sadar terhadap lingkungan dan segala permasalahan yang berkaitan dengannya, serta memiliki pengetahuan, ketrampilan, sikap dan komitmen untuk dapat memecahkan masalah lingkungan saat ini (Nirarita, 1999).

Pendidikan lingkungan berbasis bencana untuk mengurangi risiko bencana di masa anak-anak dan remaja menjadi sangat penting. Pengenalan awal bencana dan kemanfaatan hutan serta ekosistem yang ada di lingkungan sekitar rumah tempat tinggal merupakan 'media nyata' yang bisa digarap dan diberikan untuk para generasi muda.

Hutan merupakan sumber daya alam yang dapat memberikan manfaat berlipat ganda, baik langsung maupun secara tidak langsung. Manfaat hutan secara langsung adalah sebagai sumber berbagai jenis barang, seperti kayu, getah, kulit kayu, daun, akar, buah, bunga dan lain-lain yang dapat dimanfaatkan secara langsung oleh manusia atau menjadi bahan baku berbagai industri yang hasilnya dapat digunakan untuk memenuhi hampir semua kebutuhan manusia.

Air merupakan produk penting dari hutan. Tanah di hutan merupakan busa raksasa yang mampu menahan air hutan, sehingga air meresap perlahan-lahan ke dalam tanah. Tetapi bila pohon-pohon di hutan ditebang, maka tanah langsung terbuka. Akibatnya, bila turun hujan, air hujan langsung mengalir ke sungai dan bisa menyebabkan erosi maupun banjir.

Asumsi penulis, siswa-siswi yang bersekolah di lokasi yang rawan bencana bisa mengenal ancaman bencana yang ada di sekitar tempat tinggalnya. Kecuali itu, siswa-siswi juga bisa memiliki keahlian mengetahui penyebab dan tanda-tanda tanah longsor, banjir serta kerusakan hutan serta dapat mengurangi tekanan psikologis pada anak-anak yang tinggal di daerah rawan bencana.

Perlu juga pemetaan bencana yang seringkali dialami daerah tersebut sehingga materi dan pendekatan pendidikan bencana bisa disesuaikan dengan kondisi geografis. Misalnya daerah yang mengalami bencana banjir di perkotaan maka bisa mendapatkan materi berkaitan dengan sampah, sungai, air, dan keragamaman hayati yang ada di kota tersebut.

Berbeda dengan lokasi daerah pegunungan yang sering mengalami bahaya tanah longsor dan banjir bandang, maka materi yang diberikan bisa berkaitan dengan hutan, ciri-ciri tanah longsor dan banjir bandang serta kearifan lokal masyarakat dalam menghadapi bencana di daerah tersebut. Secara psikologis materi yang sudah menyatu dengan kondisi alam dan bencana yang pernah terjadi di sekitar anak-anak didik akan mempengaruhi pola pikir dan tentunya bisa membantu dalam memahami kondisi realitas.

Implementasi Pendidikan Lingkungan Hidup

Pengalaman penulis dalam melakukan pendidikan lingkungan pada 125 SD, 50 SLTP dan 80 SMU di Jawa Tengah yang diselenggarakan oleh Yayasan Lembaga Studi Psikologi dan Lingkungan (YLSPL) Semarang & KEHATI - USAID, Februari - September 2000 dan berlanjut mengadakan pendidikan lingkungan di Kota Kudus dan kemah konservasi pada siswa SMA bersama lembaga penelitian MRC (Muria Research Center) Indonesia menyimpulkan bahwa pendidikan perilaku peduli lingkungan hidup berbasis sekolah dasar dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan diskusi, permainan dan praktek lapangan untuk mengajak siswa-siswi sekolah dasar agar aktif dengan memperhatikan geografis, wilayah pegunungan, perkotaan, pedesaan dan daerah yang kerap mengalami bencana sehingga tema yang dilatihkan disesuaikan dengan

kondisi nyata. sedangkan untuk pendidikan lingkungan hidup di SMP dan SMA, materi pelatihan dibagi dua, materi yang diberikan kepada remaja tingkat SMP mempunyai tiga pesan yaitu adanya bencana, pengetahuan ekosistem lingkungan dan perilaku akrab lingkungan. Untuk materi yang diberikan kepada remaja tingkat SMA berisikan potensi keanekaragaman hayati yang ada di sekitarnya.

Sebelum penyampaian materi para siswa SMP di ajak untuk bermain *'outbound indoor'* agar mereka tidak bosan dan jenuh. Hal yang menjadi tantangan adalah memancing daya tarik remaja saat penyampaian materi lingkungan dan melihat bagaimana pemahaman remaja terhadap lingkungan sekitarnya. Setelah pemberian materi di dalam kelas, siswa-siswi SMP diajak keluar ruangan mempraktekkan simulasi longsor, sungai penyebab banjir dan pengelolaan sampah. Dalam simulasi longsor para siswa-siswi di ajak keluar kelas dan menyaksikan dua alat peraga yang telah disediakan tim. Alat peraga tersebut berupa dua buah wadah terbuat dari plastik yang telah dilubangi lebar di bagian pinggirnya. Kedua alat peraga tersebut di isi dengan muatan yang berbeda. Alat pertama diisi tanah yang berbentuk miring dengan beberapa tanaman. Alat kedua diisi dengan tanah saja.

Setelah semua siswa-siswi berkumpul di dekat alat peraga secara melingkar dengan bergantian kedua alat peraga tersebut disiram air, para siswa dapat melihat bagaimana keadaan yang terjadi jika hutan yang berada di sekitar mereka itu tidak ada tanaman.

Sedangkan untuk simulasi sungai banjir berupa botol plastik yang dibagi dua dan bawahnya diberi lubang, satu diberi rumput yang menutupi lubang, satunya tidak berisi rumput sehingga air bisa leluasa mengalir keluar, berbeda dengan wadah satunya yang berisi rumput. Dari proses ini bisa memberikan pengertian ke siswa-siswi jika sungai penuh sampah maka air di sungai akan kesulitan untuk mengalir, berbeda dengan kondisi wadah satunya, dimana air bisa mengalir lancar di sungai yang tidak ada sampahnya.

Bagi siswa-siswi yang tertarik untuk mencoba alat simulasi maka diberikan waktu untuk mencoba dengan disaksikan teman yang lain.

Model pelatihan perilaku peduli lingkungan hidup untuk SMA berbeda dengan SMP. Setelah disetujui oleh salah satu SMA, maka pada tanggal yang sudah disepakati, diundang SMA/ MA/ SMK yang ada di kota tersebut untuk mengikuti diskusi lingkungan.

Berdasarkan hasil evaluasi yang disampaikan oleh peserta pelatihan perilaku peduli lingkungan hidup SMP di Kabupaten Kudus bahwa pelatihan sangatlah menarik, diantaranya materi bermanfaat supaya bisa menjaga, menghargai dan melestarikan alam serta menambah wawasan informasi mengenai lingkungan hidup setempat atau di sekitar. Bahkan untuk masukan pelaksanaan pelatihan perilaku lingkungan hidup juga mendapatkan usulan, diantaranya: jam pelatihan diperpanjang, diadakan lagi, menarik dan mudah dipahami serta perlu dipraktekan di lingkungan sebenarnya, misalnya di hutan. Beberapa orang yang mengikuti diskusi, X dari SMK memberikan pernyataan, "Saya termotivasi ingin menyelamatkan satwa dan tumbuhan di Gunung Muria, materinya menambah pengalaman saya di bidang pecinta alam". Di tambahkan oleh S dari salah satu MA, 'Menyenangkan ikut acara diskusinya, bisa mengetahui keadaan hutan Muria yang sebelumnya tidak kita ketahui'. Komentar yang lain dari S asal SMA di Kudus 'Kita menjadi lebih peduli pada lingkungan dan mengetahui potensi hutan Muria'.

Sepertinya akan menjadi menarik dan sangat berguna jika pendidikan bencana dimasukkan dalam kurikulum muatan lokal di sekolah yang masuk dalam daerah yang rawan bencana, setidaknya sejak dini pelajar sudah dikenalkan upaya pengurangan risiko bencana, yang itu akan sangat berguna untuknya kelak.

Jika tidak bisa memasukkan dalam kurikulum muatan lokal, maka diperlukan metode pendekatan pendidikan bencana berbasis keluarga. Dimana orang tua dituntut untuk mengajarkan anak-anaknya sejak usia dini untuk tanggap dalam menghadapi bencana yang sewaktu-waktu hadir di lingkungannya. Sepertinya peran orang tua sebagai model anak-anak akan sangat membantu anak dalam memahami karakteristik bencana yang acapkali hadir di rumah tinggalnya.

Apa yang bisa kita lakukan : pertama, tanam pohon di sekitar kita, bisa menanam dalam pot (Tabulapot).Kedua, kurangi kemasan, membawa kantong plastik sendiri ke pasar tradisional atau pasar modern, menolak katong plastik untuk barang kecil yang kita beli (ingat, kemasan plastik sangat sulit di daur ulang): *Reuse*. Tiga, matikan listrik. (jika tidak digunakan, jangan tinggalkan alat elektronik dalam keadaan *standby*. Cabut *charger* telepon genggam dari stop kontak. Meskipun listrik tidak mengeluarkan emisi karbon, pembangkit listrik negara (PLN) menggunakan bahan bakar fosil penyumbang besar emisi. Jika terpaksa memakai pendingin atau AC (tutup pintu dan jendela selama AC menyala. Atur suhu sejuk secukupnya, sekitar 21-24o C): *Reduce*. Empat, Menggggunakan lap kain daripada kertas tisu dan pergungan kertas bolak-balik untuk perkerjaan yang membutuhkan koreksian, ingat kertas berasal dari pohon, semakin kita banyak mempergunakan, semakin banyak pohon ditebang. Menggunakan ember tidak terpakai untuk pot tanaman :*Recyle*. Lima, Menolak menggunakan barang yang tidak ramah lingkungan : *Rethink*. Enam, sebar informasi akibat kerusakan lingkungan melalui musik, tulisan, sticker, kaos, media informasi lainnya ke teman, sahabat, keluarga kita dan masyarakat luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2005). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Veith, R and Arkkelin, D. (1995). *Environmental Psychology: An Interdisciplinary Perspective*. New Jersey: Prentice Hall.
- Fien, J. (1993). *Educational for the Environment*. Victoria: Deakin University.
- Nirarita, E. (1999). *Pengembangan Pendidikan Lingkungan Berbasis Masyarakat*. Jakarta. Warta Konservasi Lahan Basah Vol 8 No 2, Agustus.
- Widjanarko, M (2014). *Pendampingan Masyarakat Melalui Respon Psikososial Bencana di Kawasan Muria*. Kudus: Buletin Kabar Moeria Edisi I, Januari-Maret dipublikasikan oleh Muria Research Center (MRC) Indonesia.
- Widjanarko, M. (2014). *Belajar dari Bencana*. Semarang: Suara Merdeka 23 April.
- Widjanarko, M. (2019). *Menengok Kehidupan Pemelihara Hutan Muria*. Kudus: Badan Penerbit Universitas Muria Kudus.

MENANGANI KESURUPAN MASAL

Siswanto

Kesurupan merupakan fenomena yang universal, ada di berbagai tempat di seluruh dunia, dengan penamaan yang berbeda-beda (McCormick & Goff, 1992). Berbagai budaya di dunia tersebut biasanya memahami kesurupan sebagai masuknya roh atau kekuatan lain ke dalam tubuh seseorang, sehingga orang tersebut berperilaku tidak seperti kepribadian aslinya. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menegaskan pemaknaan masyarakat/budaya mengenai kesurupan dengan mengartikannya sebagai kemasukan (setan, roh) sehingga bertindak yang aneh-aneh (Departemen Pendidikan Nasional, 2011).

Pengertian masyarakat umum mengenai fenomena kesurupan ini tidak terlepas dari pengaruh agama yang meyakini adanya dunia roh halus, dunia supranatural, selain alam nyata yang kita tempati ini. Orang yang tiba-tiba berperilaku berbeda (bersuara beda, gestur tubuh yang berubah, mengenalkan diri dengan nama yang lain, dan berbagai fenomena aneh lainnya) memang lebih mudah dipahami dan terasa masuk akal bila dijelaskan sebagai adanya roh lain yang memasuki dan menguasai tubuh orang tersebut!

Fenomena kesurupan banyak diteliti oleh antropolog, biasanya dikaitkan dengan budaya setempat. Kesurupan juga menjadi kajian dalam dunia klinis dengan sudut pandang biasanya bersifat medis atau psikologis. Menjelaskan fenomena kesurupan dari sudut pandang ilmiah, terutama yang berkaitan dengan medis dan psikologis tidaklah mudah kepada masyarakat karena keyakinan mengenai keberadaan roh halus yang sewaktu-waktu bisa bersentuhan dengan kehidupan manusia sudah berurat akar, begitu kuat mempengaruhi alam pikir manusia selama ribuan tahun. Bahkan menjelaskan fenomena kesurupan secara ilmiah kepada kelompok masyarakat terdidik pun (juga di kalangan profesional kesehatan) masih mengalami resistensi karena kuatnya keyakinan. Ini menjadi tantangan tersendiri bagi usaha untuk mencerdaskan masyarakat sehingga bisa memahami dan melakukan tindakan yang tepat bila fenomena kesurupan tersebut terjadi di sekitarnya.

Kesurupan itu sendiri dalam dunia psikologi atau psikiatri dikenal ada dua jenis, yaitu kesurupan yang tidak dianggap sebagai gangguan, dan kesurupan yang dianggap sebagai gangguan. Kesurupan yang tidak dianggap sebagai gangguan biasanya terjadi dalam situasi dimana budaya dan agama mengijinkannya, seperti dalam kesenian kuda lumping, reog, ritual ibadah agama, dan lain-lain. Ini dicirikan individu yang mengalaminya biasanya mengijinkan dirinya mengalami kesurupan dan kesurupan biasanya hanya terjadi pada peristiwa budaya atau agama tersebut. Kesurupan yang sudah dianggap sebagai gangguan juga dibedakan menjadi dua, yaitu kesurupan karena sebab lain dan kesurupan karena mekanisme disosiasi. Kesurupan karena sebab lain ada berbagai penyebabnya, yaitu kesurupan karena memang adanya gangguan mental sebagai penyebab utama seperti misalnya depresi, atau kesurupan karena adanya penyebab organik seperti penggunaan narkoba atau memiliki penyakit epilepsi.

Gangguan kesurupan karena mekanisme disosiasi dalam buku pedoman gangguan jiwa Indonesia yang sampai sekarang masih digunakan, dinamai sebagai gangguan trans dan kesurupan. Gejala gangguan kesurupan karena mekanisme disosiasi ini dicirikan adanya kehilangan sementara aspek penghayatan akan identitas diri dan kesadaran terhadap lingkungannya; dalam beberapa kejadian, individu

tersebut berperilaku seakan-akan dikuasai oleh kepribadian lain, kekuatan gaib, malaikat atau "kekuatan lain", namun tidak terkait sebab lain seperti karena sebab organik atau gangguan mental yang lain (Departemen Kesehatan RI Direktorat Jenderal Pelayanan Medik, 1993; Maslim, 1998). Pada DSM 5, buku yang terkini di kalangan klinisi psikiatri dan psikologi, gangguan kesurupan ini dimasukkan ke dalam gangguan identitas disosiatif (*Dissociative Identity Disorder/DID*) dan disatukan dengan gangguan kepribadian majemuk (American Psychiatric Association, 2013).

Fokus pembicaraan kita tentunya adalah gangguan kesurupan karena mekanisme disosiatif ini, bukan kesurupan karena faktor budaya atau gangguan kesurupan karena sebab penyakit yang lain atau penggunaan obat-obatan. Gangguan kesurupan karena sebab lain biasanya membutuhkan bantuan penanganan medis.

Sejauh ini kita membahas fenomena kesurupan, khususnya gangguan kesurupan yang terjadi pada individu. Lalu bagaimana dengan kesurupan yang bersifat massal? Fenomena kesurupan massal pun masih kita jumpai di Indonesia, entah diberitakan maupun tidak.

Sejumlah siswa Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri Pacet mengalami kesurupan massal, Rabu (18/9/19). Peristiwa itu terjadi pada saat ratusan siswa tengah mengikuti istigosah atau doa bersama di lapangan sekolah sekitar pukul 08.30 WIB.

Wakil Kepala Madrasah Kesiswaan MTs Negeri Pacet, Lilis Rohmati menerangkan, pada saat seluruh siswa mengikuti doa bersama yang memang rutin dilaksanakan, tiba-tiba ada seorang siswa laki-laki yang histeris seperti kesurupan. Kemudian diikuti tujuh siswa lainnya dari kelas berbeda-beda.

Menurutnya, hal itu terjadi sebab para siswa yang histeris diduga berdoa dengan terlalu berlebihan. Sehingga mengingatkan seseorang, atau orang yang telah meninggal.

"Pertamanya yang paling parah histeris itu siswa laki-laki. Dia mungkin sedang memikirkan sesuatu, atau karena memang kecapean, dan akhirnya jadi semacam kesurupan sebanyak delapan siswa," terangnya saat dikonfirmasi Radar Cianjur, di kantornya, Selasa (18/9/19).

Kejadian semacam itu, diakui Lilis, memang bukan kali pertama terjadi. Sebelumnya pernah beberapa kali terjadi, yakni di Senin pekan lalu sebanyak delapan siswa. Terdiri dari dua siswa laki-laki dan enam siswi perempuan dari kelas XI, VII, dan VIII.

"Padahal waktu itu sedang ada penyampaian dari guru dan komite. Supaya anak-anak bisa memiliki akhlak yang lebih baik, bukan sedang kegiatan yang lain," ujarnya.

Lilis mengatakan, kegiatan doa bersama istigosah itu merupakan program rutin setiap seminggu sekali. Hanya biasanya dilaksanakan di hari Jumat. Menurutnya, pihak sekolah melaksanakan di Rabu ini (kemarin, red) karena hari Jumat waktu itu pun pernah kejadian hal serupa.

"Karena kepala sekolah sedang di Manado dari hari Senin kemarin, jadi kami pun berinisiatif untuk melaksanakan istigosah di hari Rabu. Tadinya supaya menghindari hal seperti kesurupan, eh... malah kejadian lagi," paparnya.

Dengan adanya peristiwa tersebut, pihak sekolah langsung memulangkan para siswa sekitar pukul 09.30 WIB. Bahkan untuk hari Kamis (hari ini, red) untuk sementara diliburkan.

Hal itu diputuskan supaya membuat para siswa lebih merasa tenang dulu untuk tidak berpikir yang lain-lain ketika sekolah lagi.

"Jadi kami liburkan sehari atas seizin kepala madrasah. Supaya rehat dulu sejenak dan mengupayakan untuk hari libur itu kami mencoba koordinasi dengan para ustadz atau sesepuh setempat," kata Lilis.

Salah seorang siswa kelas IX berinisial LV membenarkan adanya kesurupan massal tersebut. Ia menyebut, kurang lebih ada 10 siswa yang kesurupan.

"Iya, pak, tadi sekitar setengah sepuluh ada kesurupan. Kami juga kaget dan agak takut. Karena kejadian seperti itu bukan kali ini saja, pernah beberapa kali juga," kata dia. (Gunawan, 2019)

Cuplikan dari Radar Cianjur di atas relatif mewakili kasus-kasus kesurupan massal (yang biasanya terjadi di sekolah atau perusahaan) di Indonesia. Masyarakat memahami kesurupan massal selain disebabkan

oleh faktor kelelahan atau psikologis, namun nuansa supranaturalnya juga tetap kuat dilekatkan. Oleh karena itu penanganannya sampai sekarang masih mengandalkan tokoh agama maupun orang pintar setempat. Karena anggapan kesurupan disebabkan oleh roh halus, orang-orang di sekitar biasanya diliputi perasaan tidak berdaya karena tidak tahu apa yang harus dilakukan.

Penulis tidak akan membahas secara mendetail mengenai bagaimana kesurupan dari sudut pandang psikologi. Penjelasan semacam itu akan diuraikan pada tulisan yang lain. Pandangan psikologi pada penjelasan tulisan ini diarahkan agar pembaca memahami alasan logis dibalik penanganan yang di bagian akhir akan diuraikan.

Orang Mengalami Gangguan Kesurupan, Kajian Psikologi

Penelitian antropologi menunjukkan, gangguan kesurupan seringkali dialami oleh individu yang dalam situasi/lingkungan yang penuh dengan tekanan atau stres. Zar, gangguan kesurupan yang terjadi di Sudan Tengah, Afrika merupakan salah satu contohnya. Perempuan yang sedang mengalami masalah keluarga, terutama dengan suaminya, kemudian dirasuki roh Zar. Penyembuhannya melalui suatu upacara yang memakan biaya yang sangat mahal agar roh Zar tersebut tidak lagi merasuki tubuh sang istri (Cohen, 2008).

Kesurupan yang terjadi di sekolah-sekolah menengah beberapa tahun yang lalu juga ditengarai karena situasi atau lingkungan yang menekan tersebut. Ini berkaitan dengan aturan pemerintah yang mengharuskan ujian negara menentukan 100% dari kelulusan siswa pada waktu itu. Beberapa bulan sebelum ujian negara tersebut dilakukan, biasanya mulai muncul fenomena kesurupan massal di berbagai sekolah.

Bayangkan, siswa mengalami situasi menekan atau stres semenjak duduk di bangku kelas III, baik SMP maupun SMA. Tekanan itu semakin berat ketika memasuki semester II. Kepala sekolah mengalami stres karena ditekan oleh kepala daerah dan dinas pendidikan di kotanya untuk bisa memberikan kelulusan 100% sekolahnya. Kepala sekolah kemudian menekan guru-guru kelas III di sekolah mereka. Guru yang mengalami tekanan pada akhirnya meneruskan tekanan kepada para siswa. Guru

biasanya memberikan latihan soal terus menerus agar siswa diharapkan bisa menguasai tipe-tipe soal yang akan diujikan. Orang tua di rumah, karena mengalami kecemasan berkaitan dengan kelulusan anak mereka, juga ikut memberi tekanan dengan cara memaksa anak untuk juga harus memberikan waktu lebih untuk belajar. Situasi/lingkungan yang menekan terus menerus ini tinggal menunggu waktu batas toleransi psikologis siswa. Mereka yang rentan dan berpotensi mengalami disosiasi pada akhirnya mengalami kesurupan. Kesurupan yang dialami oleh satu orang siswa memberikan tekanan yang lebih besar pada teman-temannya yang lain, sehingga yang lemah pada akhirnya ikut mengalami kesurupan. Terjadilah kesurupan massal (Siswanto, 2015).

Kesurupan bisa juga terjadi pada situasi dimana individunya sedang mengalami kelelahan atau kelemahan tubuh sehabis sakit. Biasanya ini dialami oleh mereka yang sedang melakukan kegiatan pramuka bersama seperti Perkemahan Sabtu Minggu (Persami), atau Latihan Kepemimpinan Tingkat Dasar (LKTD), atau kegiatan Masa Orientasi Sekolah (MOS) di tempat yang dikenal atau dipercaya angker atau ada penunggu roh halusny. Interaksi antara kelelahan yang dialami selama mengikuti kegiatan, kurang istirahat dan mungkin juga tidak makan atau minum dengan benar disertai dengan cerita atau informasi yang menyatakan tempat kegiatan tersebut ada roh halusny, pada mereka yang mudah tersugesti memberikan resiko yang lebih besar pada terjadinya kesurupan. Kesurupan muncul ketika rasa takut tersebut tidak bisa lagi dikontrol oleh yang bersangkutan, sehingga ketakutan tersebut pada akhirnya menguasai mereka dan akhirnya mengalami kesurupan.

Kesurupan juga bisa dialami oleh mereka yang memiliki kemampuan adaptasi yang kurang baik. Mahasiswa baru misalnya, tak jarang mengalami kesurupan pada semester awal ketika mereka di kampus mereka yang baru. Sistem perkuliahan yang berbeda dengan pelajaran di sekolah, teman-teman yang umumnya baru, tinggal di kos atau asrama dengan aturan yang berbeda dengan ketika tinggal di rumah sendiri. Mahasiswa baru yang dari luar pulau mengalami adaptasi yang lebih berat karena masih ditambah dengan perbedaan budaya, bahasa, dan situasi lingkungan yang asing. Proses adaptasi tersebut

untuk beberapa siswa/mahasiswa tertentu bukanlah hal yang mudah untuk dilalui sehingga tidak jarang mereka mengalami kesurupan.

Resiko gangguan kesurupan juga dialami oleh mereka yang pada masa kanak-kanaknya mengalami trauma atau *abuse* pengasuhan dalam keluarga. Berdasarkan teori disosiasi, mereka yang mengalami trauma atau *abuse* pada masa kanak-kanaknya biasanya mengembangkan mekanisme disosiasi yang pada kutup ekstrimnya adalah terbentuknya kepribadian yang baru, yang terpisah dari kepribadian aslinya. Situasi yang menekan atau situasi yang memiliki persamaan dengan situasi trauma atau *abuse* pada masa kanak-kanak memicu munculnya kepribadian terbentuk pada waktu kejadian trauma atau *abuse* tersebut (American Psychiatric Association, 2000; International Society for the Study of Dissociation, 2004; International Society for the Study of Trauma and Dissociation, 2011).

Menangani Kesurupan Massal

Kasus-kasus kesurupan massal seperti yang terjadi pada contoh di atas biasanya tergolong kesurupan jenis mekanisme disosiasi. Berdasarkan pengertiannya dalam PPDGJ maupun ICD dan DSM, kesurupan jenis ini sebenarnya akan berhenti dengan sendirinya bila muatan emosinya telah terkuras habis. Namun karena bersifat massal, biasanya proses berlangsung kesurupannya bisa cukup lama dan panjang. Selain itu, resiko siswa/mahasiswa/pekerja lain (khususnya wanita) yang ada di sekitarnya mengalami kesurupan juga menjadi semakin besar sehingga kesurupan seakan tidak berhenti. Teknik menangani kesurupan individual sudah penulis uraian secara rinci dan tahapan-tahapan yang perlu dijalankan agar gangguan kesurupan bisa dipastikan selesai sampai bagaimana individu tidak mengalami kesurupan kembali (Siswanto, 2015). Tulisan ini lebih dititikberatkan pada menangani kesurupan massal yang pendekatannya agak berbeda, meskipun menggunakan prinsip yang sama, karena situasi yang massal tersebut.

Selama ini masyarakat sebenarnya agak kurang tepat dalam menangani kesurupan massal. Mereka yang mengalami kesurupan menjadi fokus perhatian, sedangkan mereka yang sehat/tidak

mengalami kesurupan diabaikan, atau disuruh untuk pulang. Cara penanganan semacam ini (seperti contoh kasus di atas) umum terjadi padahal sebenarnya tidak tepat. Justru pada kesurupan massal, mereka yang tidak mengalami kesurupan/masih sadar harus menjadi perhatian, supaya kesurupan tidak meluas.

Suasana yang muncul dalam kasus kesurupan massal adalah meningkatnya perasaan takut dan tegang pada orang-orang yang ada di sekitar individu yang mengalami kesurupan. Bila perasaan takut ini tidak bisa lagi dikendalikan, individu yang mengalaminya beresiko akan mengalami kesurupan. Oleh karena itu, supaya tidak tertular menjadi kesurupan, mereka yang masih sadar, perlu ditangani dengan sungguh-sungguh. Prinsip yang dipegang dalam hal ini adalah membangun suasana yang gembira dan penuh semangat. Ada banyak cara untuk membangun suasana gembira dan bersemangat ini. Kumpulkan mereka yang masih sadar, ajak untuk menyanyikan lagu-lagu yang lirik dan nadanya penuh dengan kegembiraan dan bersemangat. Iringan tepuk tangan bersama akan memperkuat suasana positif tersebut. Minta mereka untuk menyanyi dengan lebih keras dan bersemangat, tepuk tangan yang lebih keras. Kalau lagunya enak untuk bergerak/menari, bisa juga sambil diiringi tarian. Bisa juga mereka diajak melakukan permainan yang membangkitkan kegembiraan, seperti menyanyikan lagu *Sedang Apa* bersahut-sahutan dalam kelompok-kelompok, atau hal lainnya. Terapi tertawa juga efektif untuk memunculkan kegembiraan, rasa lucu dan menghilangkan ketakutan.

Biasanya, kalau proses ini berjalan, mereka yang tadinya kesurupan juga ada yang mulai sadar dengan sendirinya. Mereka bisa diberi minum dan kemudian diikutkan dalam kegiatan bersama tersebut. Ini akan menyemangati mereka yang tidak mengalami kesurupan untuk membantu proses pemulihan teman-teman mereka dengan nyanyian dan kegembiraan mereka.

Pastikan semua orang mengalami perasaan kegembiraan tersebut. Pastikan perasaan takut karena mendengar dan melihat temannya yang kesurupan sudah tidak ada lagi. Kalau semua telah memiliki emosi gembira, baru mereka diperbolehkan untuk pulang ke rumah masing-

masing. Mengapa mereka tidak diperbolehkan pulang sebelum benar-benar dipastikan emosi mereka netral/gembira? Ini berhubungan dengan mekanisme asosiasi yang menjadi salah satu cara otak kita belajar. Bila mereka yang tidak mengalami kesurupan dibiarkan pulang dalam kondisi tegang, mereka akan merasa tenang bila sudah berada di rumah.

Namun keesokan harinya, ketika berangkat dan tiba di sekolah/perusahaan lagi, perasaan takut tersebut akan muncul kembali karena belum diselesaikan pada hari sebelumnya. Pada beberapa orang, perasaan takut tersebut bisa menjadi semakin besar, apalagi kalau melihat ada beberapa teman yang lain juga mengalami perasaan yang sama. Bila perasaan tersebut tidak dapat dikendalikan lagi, peristiwa kesurupan itu akan terulang kembali, bahkan bisa berhari-hari.

Setelah mereka yang tidak mengalami kesurupan pulang dalam kondisi perasaan yang netral atau bahkan gembira, baru kita perhatikan mereka yang masih mengalami kesurupan. Sementara mereka yang tidak mengalami kesurupan ditangani, mereka yang mengalami kesurupan bisa dikumpulkan di ruangan yang cukup luas dan pastikan tidak ada benda-benda yang berpotensi melukai seperti meja, kursi dan benda-benda keras lainnya. Mereka cukup ditemani dengan beberapa orang saja untuk mengawasi. Biarkan mereka menangis atau berteriak. Jangan dikerubuti, apalagi tangan kakinya dipegangi. Kalau dipegangi pasti mengundang reaksi spontan melawan/meronta. Ini malah memperburuk kondisinya karena emosinya menjadi semakin tidak terkendali dan nanti saat sadar tubuh menjadi kesakitan dan mengalami kelelahan yang luar biasa. Proses penanganan mereka yang masih mengalami kesurupan dilakukan secara individual, seperti yang sudah saya uraikan dalam buku saya sebelumnya. Pastikan mereka betul-betul telah sadar ketika pulang ke rumah, dan sudah diajari bagaimana menangani kalau rasa takut itu muncul kembali.

Pada peristiwa kesurupan massal, biasanya ada individu yang mengawali kesurupan, kemudian disusul oleh teman-temannya lain yang terpengaruh. Untuk teman-teman yang terpengaruh, biasanya dengan cara penanganan individual sudah cukup. Namun bagi individu yang mengawali kesurupan, kemungkinan dibutuhkan konseling lanjutan

karena biasanya ada persoalan/masalah yang sedang dihadapi, yang membutuhkan bantuan konseling. Kalau perlu orang tua/keluarga perlu dipanggil untuk memahami persoalan yang dialami oleh korban, karena biasanya individu tersebut memiliki kepribadian yang agak tertutup dan tidak sepenuhnya menyadari persoalan yang dialaminya.

Mencegah Kesurupan Massal Berulang atau Terjadi Kembali

Pada kasus-kasus kesurupan massal, biasanya kesurupan tidak terjadi hanya dalam sehari saja. Kesurupan bisa dialami selama beberapa hari setelah peristiwa kesurupan massal yang pertama. Ini berkaitan dengan cara penanganan yang kurang tepat seperti yang sudah diuraikan sebelumnya. Namun juga sering kali kegiatan yang dilakukan untuk mencegah terjadinya kesurupan, justru memicu terjadinya kesurupan seperti pada kasus di awal! Doa yang sebenarnya ditujukan untuk memohon keselamatan agar tidak terjadi peristiwa kesurupan, justru memicu terjadinya kesurupan!

Bagaimana mungkin doa bisa memicu kesurupan? Ini berhubungan dengan bahasa yang digunakan dalam doa, oleh beberapa peserta doa justru membangkitkan ketakutan kembali. Doa memohon perlindungan Tuhan justru oleh peserta tertentu diartikan sebagai situasinya tidak aman atau ada kondisi bahaya! Oleh karena itu, berhati-hatilah dalam menggunakan doa sebagai cara untuk mencegah terjadinya kesurupan kembali. Kalau pemilihan bahasa/ayatnya tidak tepat, justru yang terjadi malah sebaliknya. Doa yang baik itu menenangkan, memberikan imajinasi pada peserta mengenai suasana yang aman dan tenang karena ada dalam lindungan Tuhan. Namun sekali lagi, tidak semua orang (rohaniwan) mampu meramu doa yang betul-betul membangkitkan rasa aman yang dalam.

Saran praktis saya, daripada berdoa, peserta bisa diminta untuk menyanyikan lagu-lagu yang gembira sifatnya. Lagu/nyanyian lebih efektif untuk memunculkan suasana perasaan tertentu, dalam hal ini suasana perasaan yang positif/gembira. Baru setelah itu doa syukur bisa dilakukan untuk memberi kesadaran kepada peserta bahwa hidup mereka dilimpahi rahmat oleh Tuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- American Psychiatric Association. (2000). *Diagnostic and Statistical Manual Of Mental Disorders Fourth Edition Text Revision (DSM-IV-TR)*. Washington, DC: American Psychiatric Association.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth Edition*. Arlington, VA: American Psychiatric Association.
- Cohen, E. (2008, March). What is Spirit Possession? Defining, Comparing, and Explaining Two Possession Forms. *ethnos*, 73 (1), 1-25.
- Departemen Kesehatan RI Direktorat Jenderal Pelayanan Medik. (1993). *PPDGJ III: Pedoman Penggolongan dan Diagnosis Gangguan Jiwa di Indonesia III*. Jakarta: Departemen Kesehatan.
- Departemen Pendidikan Nasional . (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa* (4 ed.). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gunawan, I. (2019, September 19). *Sudah Beberapa Kali, Siswa MTs Negeri Pacet Kesurupan Massal*. Cianjur: Radar Cianjur.
- International Society for the Study of Dissociation. (2004). Guidelines for the Evaluation and Treatment of Dissociative Symptoms in Children and Adolescents. *Journal of Trauma & Dissociation*, 5(3), 119-150. doi:10.1300/J229v05n03_09
- International Society for the Study of Trauma and Dissociation(. (2011, March 03). Guidelines for Treating Dissociative Identity Disorder in Adults, Third Revision: Summary Version. *Journal of Trauma & Dissociation*, 12, 2, 188-212. doi:10.1080/15299732.2011.537248
- Maslim, R. (1998). *Buku Saku Diagnosis Gangguan Jiwa Rujukan Ringkas dari PPDGJ-III*. Jakarta. Jakarta: Bagian Ilmu Kedokteran Jiwa FK Unika Atma Jaya.
- McCormick, S., & Goff, D. (1992). Possession states: approaches to clinical evaluation and classification. *Behavioural Neurology*, 5, 161-167.
- Siswanto. (2015, Februari 21). *Psikologi Kesehatan Mental: Awas Kesurupan!* Yogyakarta: Penerbit Andi.

POLISI MEMBUNUH DAN BUNUH DIRI SEBUAH KENISCAYAAN

Tugimin Supriyadi

Masih segar dalam ingatan kita seorang anggota polisi asal Serdang Bedagai, Sumatera Utara, diduga menembak kepala istrinya hingga tewas sebelum akhirnya bunuh diri menembak dirinya sendiri pada Sabtu malam (5/10/2019). Peristiwa ini menjadikan kita prihatin dan miris, lantaran sebagai penegak hukum, sebagian dari oknum kepolisian kita ternyata tidak mempunyai “*defense mechanism*” yang cukup kuat. Tentu ini menjadi sebuah pertanyaan besar dalam benak kita, kenapa penegak hukum yang seharusnya menjadi pengayom, pelindung, dan pelayan masyarakat justru melakukan pelanggaran hukum?

Jawabnya adalah, ada sisi psikologis yang terlupakan dari perhatian dan kejelian kita. Senjata api menjadi alat yang menyebabkan anggota kepolisian yang memegangnya menjadi berbuat kesalahan “membunuh atau bunuh diri”. Padahal, kepolisian sudah mempunyai regulasi yang mengatur penggunaan senjata api pada personilnya. Penggunaannya menjadi sebuah tema yang diperhatikan serius, karena sangat berkaitan dengan tindak kekerasan. Terlebih lagi kekerasan terhadap diri sendiri yang tercermin melalui kejadian bunuh diri anggota polisi.

Kapolri Jenderal Polisi Prof. Dr. Tito Karnavian beberapa waktu yang lalu getol mensosialisasikan ikon baru-nya polri “Prometer” (Profesional, Modern dan Terpercaya), dengan harapan semua anggota kepolisian mampu berbuat yang terbaik untuk mengabdikan dirinya kepada masyarakat, bangsa dan negara. Menilik hal ini kita bisa menilai betapa di tubuh Polri telah banyak upaya perubahan positif dalam perannya sebagai pengayom, pelindung dan pelayanan masyarakat.

Berkait dengan hal ini, apabila kita mencermati pernyataan anggota Komisi Hukum DPR, Teuku Taufiqulhadi (waktu itu), saat ini kesejahteraan polisi sudah cukup baik dibanding sebelumnya. “Kondisi anggota polisi lebih baik dibanding TNI,” ujarnya. Menurut politikus Nasional Demokrat ini, banyaknya kasus bunuh diri dan pembunuhan oleh polisi disebabkan tidak beresnya sistem rekrutmen.

Kepala Divisi Humas Mabes Polri (*waktu itu*) Inspektur Jenderal Anton Charliyan mengatakan bagian sumber daya manusia kepolisian segera merumuskan sistem baru untuk mendeteksi gangguan kejiwaan yang dialami polisi. “Kami tengah membahas bagaimana supaya sistem tersebut dapat mendeteksi itu (gangguan jiwa),” ujarnya.

Namun demikian, tak bisa dipungkiri kalau sebenarnya juga masih banyak kekurangan dan masih ada hal yang perlu Pembinaan. Selain itu harus kita sadari, bahwa Polisi juga manusia layaknya seperti kita yang didera berbagai problem kehidupan.

Data penulis mungkin cukup membuat kita terkesima, lantaran sejak dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2016 peristiwa membunuh dan bunuh diri yang dilakukan oleh oknum anggota polisi terus meningkat. Sejak Januari hingga Maret 2016, terjadi enam peristiwa polisi bunuh diri. Padahal sepanjang 2015 hanya ada lima kasus.

Selanjutnya kita cermati data penulis di tahun 2017, Data Polisi bunuh diri 2017. Pada tanggal 26 Januari 2017, Bripda Saka Rawan Putra anggota Polda Sumsel gantung diri di rumah temannya. Di tanggal 3 April 2019, Ipda Sasmidias anggota Brimob tembak kepalanya di toilet mesjid di Palu, Sulteng. Kemudian 15 Mei, Bripka Teguh Dwiyanto anggota Brimob tembak pelipisnya di Tangerang Banten karena jadi

saksi kasus penembakan. Data berikutnya 7 Juni 2019, Aiptu Fransisco De Araujo anggota Polres Kupang NTT tembak kepalanya di rumahnya. Kemudian 9 Oktober 2019, Bripda Azan Fikri anggota Polsek Sungai Lilin Sumsel tembak kepalanya setelah batal nikah. 10 Oktober 2019, Bripka Bambang Tejo anggota Polres Blora Jateng tembak kepalanya sendiri setelah menembak mati dua rekannya. 1 Desember 2019, Brigadir Marchel J Tanipa anggota Polres Pulau Aru Maluku tembak kepalanya di depan mertua.

Kasus bunuh diri di tahun 2018 juga tidak kalah menghebohkan, apabila di rerata hampir setiap bulan terjadi kasus membunuh dan bunuh diri pada kalangan kepolisian. Di Blora, Jawa Tengah seorang oknum kepolisian membunuh rekan kerjanya, kemudian dirinya bunuh diri. Kasus membunuh dan bunuh diri ini di latar belakang masalah keluarga. Hal ini menjadi fakta, betapa rentannya pemegang senjata api sangat berpotensi membunuh atau bunuh diri.

Kasus bunuh diri anggota polisi pada tahun 2019 juga cukup membuat kita prihatin, setidaknya hampir tiap sebulan sekali ada anggota polisi yang bunuh diri. Bahkan dalam 2 bulan terdapat 5 orang anggota polisi bunuh diri di bulan Juni 2019. Fakta terbaru, seorang anggota polisi tembak kepala istri sewaktu terlibat Cekcok, hingga akhirnya bunuh diri dengan menembak dirinya sendiri pada Sabtu malam (5/10/2019).

Hasil penelitian yang pernah dilakukan di Amerika memperlihatkan bahwa adanya penurunan tingkat bunuh diri yang diakibatkan adanya penerapan sistem pengekangan senjata api (Andreas & Hempstead, 2011). Kendali secara pribadi penggunaan senjata api yang lemah menjadi faktor yang membuat polisi memilih untuk menghilangkan nyawanya sendiri. Pengekangan yang lemah menjadi faktor yang paling berperan dalam memunculkan pikiran bunuh diri menggunakan senjata api. Bunuh diri bukanlah perilaku spontan, tidak terjadi secara tiba-tiba, dan faktor kognitif yang tidak fleksibel dapat menjadi pemicunya (Miranda, Gallagher, Bauchner, Vaysman, & Marroqui, 2012).

Pikiran membuat keputusan yang unik tentang benda yang mudah diakses oleh pelaku untuk bunuh diri, dan pikiran bekerja memikirkan

situasi-situasi yang tepat untuk melaksanakannya (khususnya ketika tidak ada pilihan benda). Polisi yang membawa senjata api sangat besar kemungkinannya membuat keputusan memilih dan menggunakan senjata api dalam setiap permasalahan yang dihadapinya (Siegel & Rothman, 2016).

Permasalahan tentang beban kerja yang sangat rumit dapat membuat upaya pikiran, dan proses perasaan menjadi semakin bertambah berat cara kerjanya. Interaksi yang tidak harmonis, kondisi keuangan yang sulit, kesehatan yang semakin memburuk membuat pikiran dan perasaan menjadi kacau. Keadaan seperti ini telah menjadi alasan untuk bunuh diri, terlebih lagi ketika sudah pada pikiran tidak ada jalan keluar untuk permasalahan yang dihadapinya. Hasil penelitian yang dilakukan pada subjek yang melakukan percobaan bunuh diri mendapatkan tentang pilihan bunuh diri adalah jalan keluar dari permasalahan. Orang-orang yang menganggap masalah tuntutan pekerjaannya sudah sangat berlebih.

Meskipun sulit untuk ditentukan karakteristik profil yang komit untuk bunuh diri, tetapi data kasus bunuh diri ada yang mengarah kepada fungsi kerja detektif (Aamodt & Stalnaker, 1999). Pada satuan kerja tertentu maksimalnya proses kerja dapat dilihat melalui durasi kerja, dan resiko kerja yang akan dihadapinya, juga ditambah dengan tanggung jawab penyelesaian pekerjaan yang sulit diukur batas waktu penyelesaiannya. Misalnya dalam hal membongkar dan menangkap pelaku kejahatan. Jam kerja yang sangat panjang, ada banyak waktu harus diselesaikan lebih dari jam kerja pekerja reguler lainnya yang hanya 8 jam kerja. Resiko kematian, cacat, sakit fisik dan mental harus dihadapi oleh petugas polisi pada unit reserse dan kriminal umum, merupakan gambaran kualitas akan beban yang wajib dilaksanakan. Jumlah kasus kejahatan, atau kuantitas kendaraan yang sudah tidak wajar, juga menjadi objek yang akan menambah bertambah beratnya beban kerja pada satuan kerja tertentu. Hasil sebuah kajian studi menerangkan bahwa beban kerja yang ditunjukan melalui jama kerja yang sangat panjang dan kondisi pekerjaan yang buruk dapat menjadi faktor yang meningkatkan resiko bunuh diri (Sekhri, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian penulis tentang “Tingkat Kesulitan Belajar dan Niat Menjadi Polisi dalam Membentuk Profil Pribadi Positif (Studi pada Remaja Milineal yang Bercita-cita Menjadi Polisi),” didapatkan hasil bahwa kesulitan belajar sama sekali tidak berhubungan dengan profil polisi yang dimiliki oleh seseorang. Berbeda dengan niat yang terbukti memiliki hubungan serta berpengaruh terhadap profil polisi, artinya semakin tinggi niat seseorang untuk menjadi seorang polisi maka profil polisi yang dimiliki oleh orang tersebut juga akan semakin baik. Begitupun sebaliknya, jika niat menjadi polisi yang dimiliki oleh seseorang rendah maka profil polisi yang dimilikinya pun akan rendah.

Selanjutnya dalam penelitian ini terbukti bahwa, niat menjadi polisi dengan cara yang murni terbukti berhubungan terhadap pembentukan profil yang mirip seperti profil pribadi polisi yang positif. Niat menjadi polisi dengan cara yang murni menggambarkan sejumlah rencana positif dari subjek, semakin besar potensi kemudahan internal subjek, karena dibantu oleh niat yang positif, pengaruhnya menjadi bertambah besar dalam membentuk perilaku yang mencerminkan pribadi yang mirip dengan profil positif polisi. Niat menjadi faktor penentu yang dapat memengaruhi perilaku (Ajzen 1991).

Perilaku bergerak karena ada niat yang terlebih dulu oleh individu, niat yang baik telah terbukti dapat mendorong terbentuknya perilaku positif. Niat berperan membantu individu membuat perencanaan yang sejalan dengan perilaku yang akan dilakukannya, tujuan memiliki peran dalam menjelaskan niat berperilaku (Fornerio, Joilbert, Sanchez, dan Zhang 2011). Sejumlah rencana perilaku yang baik, saat dilaksanakan oleh individu maka perilakunya akan mencerminkan perilaku positif, yang pada kelanjutannya akan membentuk profil pribadi positif.

Penelitian penulis yang lain yang berjudul “Pengekangan Penggunaan Senjata Api Sebagai Akses Bagi Beban Kerja untuk Mempengaruhi Berpikir Ide Bunuh Diri Menggunakan Senjata api,” yang bermaksud menggali faktor langsung dan tidak langsung, untuk mendapatkan penjelasannya. Sebanyak 219 anggota kepolisian dilibatkan menjadi responden dan mengisi skala pengukuran; beban kerja, pengekangan senjata api, dan berfikir ide bunuh diri. Berdasarkan

analisis data didapatkan bahwa beban kerja dapat berperan sebagai faktor langsung yang membentuk munculnya pikiran bunuh diri. Penelitian ini terbatas dalam lingkup sudut pandang personil dalam menilai keadaan-keadaan yang ada pada dirinya, kedepannya diperlukan perluasan linkupnya hingga sudut pandang organisasi. Seperti misalnya cara pemimpin mengelola beban kerja personilnya, tindakan organisasi dalam menangani masalah beban kerja personilnya dan melindungi personilnya dari resiko penyimpangan penggunaan senjata api.

Penutup

Upaya-upaya pencegahan harus dilakukan oleh petinggi Polri agar anggota tidak mempunyai keinginan membunuh atau bahkan bunuh diri. Upaya psikologis, adalah dengan melakukan pengetatan dari sisi psikologis sewaktu anggota dalam seleksi. Seleksi harus benar-benar memperhatikan kualitas inteligensi calon anggota Polri. Selain itu, anggota yang lolos dan diterima sebagai anggota kepolisian harus benar-benar bersih dari gangguan psikis yang dibuktikan dengan hasil pemeriksaan psikologis. Selanjutnya, dilakukan pelatihan khusus yang berkesinambungan untuk melatih ketrampilan dalam memanfaatkan senjata api, sehingga tidak ada alasan “salah tembak!” Upaya lain dilakukan dengan pemeriksaan psikologis berkelanjutan maksimal setiap 6 (enam) bulan sekali, karena kondisi psikologis seseorang berubah dan bervariasi dari waktu ke waktu.

Menyikapi masih rentannya sebagian anggota kepolisian kita terhadap kemungkinan membunuh atau adanya ide bunuh diri, maka perlu dicarikan upaya-upaya pencegahan, agar peristiwa sejenis tidak berkelanjutan. Secara Pre-entif, internal kepolisian bisa memulai dengan sosialisasi akan pentingnya menjaga “kesehatan jiwa” anggota kepolisian kita. Tentu saja dibarengi dengan upaya pencegahan yang sifatnya sederhana dan mudah dipahami. Seperti menjaga personil yang bersangkutan terhindar dari stress dan problem keluarga, serta beban kerja yang berlebih.

Selanjutnya secara preventif, internal polri dapat langsung melakukan pembinaan secara langsung ke kesatuan mereka masing-

masing dengan lebih efektif dan terperinci. Misalnya, bagi anggota yang diberi kepercayaan memegang senjata api di Satuan Reserse Kriminal, Satuan lalu-lintas, Satuan Shabara serta PJR. Khusus anggota yang bertugas di kesatuan ini selalu mendapatkan pencegahan kelebihan beban kerja, menjaga mentalitas mereka dari gangguan stress, dan juga tetap mendapatkan pengawalan secara psikis terhadap anggota dan keluarganya.

Secara represif, anggota yang sudah melakukan tindakan membunuh atau berusaha bunuh diri, maka tindakan tegas harus diambil oleh pimpinan mereka. Pencabutan ijin untuk memegang dan memanfaatkan senjata api. Selanjutnya bila sudah memakan kurban jiwa, pimpinan tidak perlu ragu menjatuhkan sanksi pencopotan dari kedinasan dan juga mengajukan tuntutan di pengadilan umum layaknya masyarakat biasa.

Upaya-upaya inilah yang diharapkan mampu menekan terjadinya anggota kepolisian yang melakukan pelanggaran hukum membunuh dengan menggunakan senjata api atau bahkan sebaiknya bunuh diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G., & Stalnaker, N. A. (1999). *Police Officer Suicide : Frequency and Officer Profiles*. In FBI Conference on Suicide and Law Enforcement, Quantico, VA (pp. 1–12).
- Andreas, A. R., & Hempstead, K. (2011). *Gun Control and Suicide: The Impact of State Firearm Regulation in the United State, 1995-2004*. *Health Policy*, 101, 1–2.
- Anisi, J., Majdian, M., & Mirzamani, S. M. (2010). The factors Associated with Suicide Ideation in Iranian Soldiers. *Iranian Journal of Psychiatry*, 5(3), 97–101. Retrieved from <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=3430507&tool=pmcentrez&rendertype=abstract>
- Chae, M.H., Boyle, D. J. (2013). Police Suicide : prevalence , risk , and protective factors. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 36(1), 91–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/1363951131130249>
- Hutahaeen, E. S. H. (2015). *Psikologi Kepolisian : Seragam , Pangkat dan Senjata Api*. In Prosiding PESAT 6.
- Irsan, K. (2015). Polisi, Kekerasan dan Senjata Api : Tantangan Pemolisian di Era Demokrasi. *Jurnal Keamanan Nasional*, 1(2).
- Meyer, R., Rothman, S., Pienaar, J. (2003). *Coping , Stres and Suicide Ideation in the South African Poilce Service in the Eastern Cape*. *SAJEMS NS*, 6(4), 81–104.
- Miller, M., Warren, M., Hemenway, D., & Azrael, D. (2015). Firearms and suicide in US cities. *Injury Prevention*, 21(1), e116–e119. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1136/injuryprev-2013-040969>
- Miranda, R., Gallagher, A. M., Bauchner, B., Vaysman, R., & Marroqui, B. (2012). *Predictor of Suicidal Ideation Among Young*, 186 (September 2011), 180–186. <https://doi.org/10.1002/da.20915>
- Puskominfo Bidang Humas Polda Metro Jaya. (2009). *Police Workload (Beban Kerja Polisi)*.
- Sekhri, S. (2015). Suicide Ideation : Role of Psychological and Social Factors among Indian Police Officers. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(4).
- Siegel, M., & Rothman, E. F. (2016). Firearm Ownership and Suicide Rates Among US Men and Women, 1981-2013. *American Journal of Public Health*, 106(7), 1–11. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2016.303182>

- Steyn, R., Vawda, N., Wyatt, G.E., Williams, J.K., Madu, S. N. (2013). Posttraumatic stress disorder diagnostic criteria and suicidal ideation in a South African Police sample. *Afr J Psychiatry*, 16, 19–22. <https://doi.org/doi:http://dx.doi.org/10.4314/ajpsy.v16i1.3>
- Violanti, J. . (2004). Predictors of Police Suicide Ideation. *Suicide and Life-Threatning*, *The American of Suicodology*.
- Yoon, C. G., Bae, K. J., Kang, M. Y., & Yoon, J. H. (2015). Is suicidal ideation linked to working hours and shift work in Korea? *Journal of Occupational Health*, 57(3), 222–229. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0237-OA>

MEMUTUS RANTAI KEKERASAN, MEMULIHKAN PARA KORBAN

Yosephine Dian Indraswari

We may define therapy as a search for value (Abraham Maslow, 1908-1970)

Ini ruang, tempat saya menangis dulu. Saya betul-betul merasa hancur, tidak berdaya. Tidak lagi memiliki harapan apalagi masa depan," kata Chintya, bukan nama sebenarnya. Dia menatap kembali ruangan berukuran 2,5 x 4 m, di lantai dua kantor Yayasan Pulih, yang dulunya adalah beberapa ruang konseling dan kini telah dirombak menjadi ruangan pertemuan. Ruang-ruang konseling kini pindah di lantai satu, berjajar ada empat pintu. Selain menyediakan tempat konseling dewasa, Yayasan Pulih juga memiliki satu ruangan konseling anak yang dilengkapi *one way mirror*, aneka mainan serta satu set meja kursi mungil.

Gadis manis berkulit bersih dan bersuara lembut ini adalah korban kekerasan seksual (KS) yang dilakukan oleh pacarnya. Peristiwa itu terjadi saat dirinya masih menjadi mahasiswa program sarjana. Dulu ia nyaris putus kuliah karena merasa putus asa. Kini dia telah menyelesaikan S2-nya, dan sebentar lagi akan berangkat ke Amerika Serikat melanjutkan S3 di Harvard. *"Saya bangkit kembali berkat Yayasan Pulih. Berkat Pulih,*

saya dapat menyelesaikan pendidikan, menyembuhkan luka dan kembali membuka relasi sehat dengan sesama,” ujarnya sembari tersenyum lega.

Hari itu ia mengajak bertemu karena dalam benaknya ada sesuatu. *“Mbak, saya ingin menyediakan ruang dan peluang bagi para korban yang memiliki nasib sama dengan saya dulunya. Tidak semua korban KS memiliki kesempatan dan keberanian untuk datang ke psikolog”*. Ide cemerlangnya adalah membuat semacam *support group* bagi korban KS. Menurutny para korban KS akan lebih terbuka jika berjumpa dengan kawan-kawan yang memiliki luka dan pengalaman yang sama.

Gayung bersambut, kemudian disepakati untuk mendesain kegiatan *support group* yang ia beri nama “Sahabat Bicara”. Pertemuan dilaksanakan setiap bulan selama tiga kali, terbagi materi tentang bagaimana membuka diri, mengobati luka dan trauma psikologis serta kembali membuka relasi sehat dengan lawan jenis. Pulih membantu menyediakan ruangan yang nyaman dan dua orang psikolog yang akan mendampingi sesi-sesi mereka. Chintya mengorganisir kelompoknya melalui sosial media dan ternyata cukup banyak yang menyambut ajakannya. Tidak cukup hanya konseling kelompok, Sahabat Bicara bahkan berhasil menyelenggarakan sebuah seminar dengan topik tentang Kekerasan Seksual.

Perkenalan Chintya dengan Yayasan Pulih dimulai saat Pulih melakukan psikoedukasi ke berbagai sekolah dan universitas terkait dengan program Kekerasan dalam Pacaran (KDP). UU PKDRT yang telah disahkan, ternyata belum mampu memutuskan mata rantai kekerasan. Pulih kemudian menyusun program untuk mendeteksi dan mengenali secara dini ciri-ciri kekerasan melalui psikoedukasi tentang KDP. Harapannya jika terselesaikan saat masa pacaran maka akan mereduksi kasus-kasus KDRT dengan cukup signifikan. Program ini oleh banyak pihak dinilai berhasil sehingga kemudian banyak korban KDP yang menghubungi Pulih dan melakukan konseling sebagaimana yang telah Chintya lakukan.

Masih ada satu mimpi para korban seperti Chintya yang belum tercapai. Tentang bagaimana seharusnya negara menyediakan payung

hukum yang mampu melindungi para korban seperti dirinya dan kawan-kawannya. Payung perlindungan itu bernama Rancangan Undang-Undang (RUU) Penghapusan Kekerasan Seksual (PKS). RUU PKS semestinya disahkan pada September 2019 namun kini tiada jelas lagi kabar beritanya. Terlewat oleh hiruk pikuk drama dimana RUU yang tidak perlu seperti RUU KPK dan KUHP, yang tidak masuk dalam agenda, justru menjadi prioritas pengesahan legislasi yang utama.

Bantuan Psikologis bagi Jiwa yang Menangis

The good life is a process, not a state of being.

It is a direction, not a destination (Carl Rogers, 1902-1987)

Yayasan Pulih berdiri pada tanggal 24 Juli 2002 dimana sebagian besar pendiri adalah para alumni Fakultas Psikologi Universitas Indonesia (UI). Pulih dapat digambarkan secara ringkas sebagai lembaga bantuan psikologis dan penguatan psikososial. Bantuan psikologis yang disediakan Pulih berupa layanan konseling baik melalui tatap muka maupun secara online. Para psikolog (biasa disebut *associates* klinik) yang bekerja untuk Pulih melalui sistem seleksi dan pengembangan kapasitas secara regular, sehingga tidak saja mumpuni dalam menangani klien, namun juga memahami sensitivitas perjumpaan dengan para korban yang berasal dari beragam latar belakang dan kasus yang dialaminya.

Klien Pulih terutama adalah anak-anak dan para perempuan korban kekerasan, baik kekerasan domestik, negara maupun lainnya. Selain klien yang datang langsung atau menghubungi Pulih dengan perjanjian, Pulih juga menerima rujukan dari Komnas Perempuan, LBH Apik, Solidaritas Perempuan dan organisasi pendamping korban lainnya. Selain layanan konseling atau pemeriksaan psikologis (PP), Pulih juga bekerjasama dengan para organisasi tersebut dalam *capacity building* dan advokasi yang mendukung pelayanan terbaik bagi para korban.

Di propinsi DKI Jakarta sendiri saat ini, telah tersedia 19 (sembilan belas) puskesmas yang memiliki tenaga psikolog, dimana 5 (lima) orang diantaranya adalah para psikolog alumni Klinik Pulih. Namun demikian, bukan berarti kerja Pulih makin ringan. Daftar antrian klien

masih mengular, terlebih Pulih makin dikenal melalui sosial media yang dimilikinya. Klien lama juga berulang untuk kembali menjadwalkan konseling dengan *associates* Pulih. Selain karena cocok dengan konseling dan terapi yang dilakukan, Pulih telah memiliki reputasi dalam menjaga mutu dan pelayanan.

Membasuh Luka, Para Korban Bencana

"How do we keep our inner fire alive? Two things, at minimum, are needed: an ability to appreciate the positives in our life – and a commitment to action. Every day, it's important to ask and answer these questions: 'What's good in my life?' and 'What needs to be done?'"
(Nathaniel Branden, 1930-2014)

Yayasan Pulih juga memiliki sejarah kerja psikososial cukup lama, terutama terkait bencana baik bencana alam maupun bencana sosial. Pada saat berdiri tahun 2002, tujuan utama Pulih adalah membantu pemulihan bangsa yang carut marut akibat transisi demokrasi. Reformasi tahun 1998 memakan banyak korban dimana terjadi pembunuhan, pembakaran hingga penghilangan paksa. Yayasan Pulih bekerjasama dengan LSM lainnya seperti KONTRAS dan IKOHI melakukan konseling bagi para korban, misalnya para ibu-ibu yang kehilangan anaknya saat terjadi amuk massa. Di saat yang sama, Pulih juga bekerja menangani para korban di wilayah konflik seperti Ambon dan berbagai daerah lainnya.

Tsunami Aceh tahun 2004 membawa Pulih pada kerja dalam bidang penanganan korban bencana alam, setelah sebelumnya terfokus pada bencana sosial. Pulih bekerja di propinsi Aceh cukup lama sehingga akhirnya berdiri Puleh Aceh yang masih bertahan hingga kini. Tahun ini Pulih juga membantu pemulihan korban di wilayah bencana di Nusa Tenggara Barat (NTB), Sulawesi Tengah (Palu) hingga Bengkulu. Beberapa program yang diselenggarakan Pulih di wilayah bencana tidak lagi hanya penanganan para korban langsung, namun juga peningkatan kapasitas pendamping dan pihak terkait lainnya. Di Palu misalnya, Pulih menyelenggarakan pelatihan dan pendampingan tenaga kesehatan seperti bidan dan perawat. Bekerjasama dengan Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Indonesia, Pulih juga menyelenggarakan pelatihan bagi para jurnalis yang bekerja dalam situasi bencana.

Kepercayaan masyarakat dan pemerintah Indonesia sangat besar pada Yayasan Pulih. Saat ini Pulih juga membantu pemerintah dalam pembuatan kebijakan dan berbagai produk turunannya. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) misalnya, saat ini menugaskan Pulih untuk membuat draft modul penanganan anak dalam situasi bencana. Beberapa organisasi baik lokal maupun internasional juga pernah meminta Pulih untuk menyusun buku atau modul baik untuk pelatihan hingga intervensi komunitas.

Program unggulan Pulih lainnya adalah *Psychological First Aid (PFA)*. Pulih memberikan pelatihan ke berbagai lembaga, institusi, kampus dan komunitas tentang pertolongan pertama yang perlu dilakukan jika menjumpai orang atau situasi yang mengancam kesehatan psikologis. Program lainnya adalah *care for caregivers*, yaitu penguatan psikologi bagi para pendamping atau penggiat NGO atau LSM (organisasi non pemerintah). Selain membantu para korban, kerja psikososial yang dilakukan Pulih juga menjadi pembelajaran para staf dan psikolog, tentang bagaimana implementasi riil dan praksis dari keilmuan psikologi. Pembelajaran (*lesson learned*) ini beberapa menjadi buku, modul dan *knowledge product* Yayasan Pulih.

Berbagai Cerita Dari Manca Negara

You will either step forward into growth,

or you will step backward into safety (Abraham Maslow, 1908-1970)
Pagi telah menjelang siang, saat saya membuka gerbang. Klinik Pulih yang terletak di bilangan Pasar Minggu, ruang tunggunya hari itu tampak dipenuhi tamu. Beberapa orang berwajah asing, saya menduga berasal dari wilayah Timur Tengah dan Afrika. Mereka sedang duduk, mengisi form dan menunggu jadwal konseling. "*Mereka refugees (pengungsi) dari Afganistan dan Sudan mbak,*" seorang kawan, bagian penerimaan menjelaskan.

Siangnya saya berkesempatan mengobrol dengan psikolog yang menangani para *refugees*. "*Mereka yang dikirim kesini, umumnya memiliki problem psikologis yang berat mbak. Kemungkinan ada keterbatasan anggaran dari organisasi yang membantu mereka sehingga hanya kasus*

berat yang diprioritaskan untuk penanganan". Kasus berat meliputi depresi, keinginan *suicide* (bunuh diri) hingga tindak kekerasan.

"Refugees yang ditangani disini, sebagian besar adalah orang-orang kaya di negaranya, sehingga mampu membayar agen. Mereka juga banyak orang-orang pintar. Status refugees tidak memperbolehkan bekerja atau bersekolah, padahal bisa memakan waktu bertahun-tahun hingga diterima di negara tujuan. Yang berat, saat ini banyak negara seperti Canada, Amerika dan Australia dengan hukum yang ketat, telah menutup pintu dan kesempatan bagi para refugees," jelas psikolog yang menangani para refugees lagi.

Mereka yang telah pergi, tidak mungkin kembali. Selain karena tanah atau harta benda lainnya telah tiada, juga karena nyawa menjadi taruhannya. *"Mereka dicap pengkhianat ketika memutuskan melarikan diri. Mereka dianggap tidak peduli dengan orang-orang sebangsanya sendiri, jadi riskan bagi mereka untuk kembali. Di sini mereka tidak bisa sekolah, bekerja atau mengisi waktu luang lainnya. Hanya kekosongan dan penantian tanpa kepastian, yang membuat mereka putus asa hingga depresi,"* jelas kawan saya lagi.

Yayasan Pulih telah cukup lama bekerja bersama para pengungsi manca negara. Ada satu saat, bekerjasama dengan *United Nations High Commissioner for Refugees* (UNHCR), Pulih bahkan memiliki kantor sendiri yang khusus menangani masalah *refugees*. Saat ini kantor khusus terkait pengungsi memang sudah tidak ada lagi namun Pulih masih menerima klien rujukan dari organisasi internasional seperti *International Organization for Migration* (IOM) atau UNHCR untuk menangani masalah psikologis para pengungsi.

Selain para pengungsi, gaung tentang kinerja Pulih ternyata bergema tidak saja dalam lingkup nasional, namun juga internasional. Bulan ini, Pulih diminta memberikan pelatihan teknik konseling bagi para konselor yang mendampingi jurnalis dan para korban bom di Sri Lanka. Pertemuan pertama diadakan di Jakarta dan berikutnya di Colombo, Sri Lanka. Jejak perjalanan, perjuangan dan pembelajaran selama tujuh belas tahun Yayasan Pulih berdiri, ternyata bermanfaat bagi banyak kalangan.

Staf tetap di Yayasan Pulih saat ini sangat terbatas dari segi kuantitas. Namun secara keorganisasian, Pulih banyak dibantu oleh para *volunteers*, staf magang dan para *associates*, terdiri dari *associates* klinik dan *associates* program. Masih banyak mimpi dan harapan ke depan, terutama jika ke daerah dan menjumpai pertanyaan, kapan lembaga seperti Pulih di level lokal dapat didirikan. Pulih memiliki banyak keterbatasan, namun sinergi dan potensi berbagi mungkin dapat menjadi jawaban, sehingga lembaga seperti Pulih dapat diduplikasi dan direplikasi di seluruh negeri, terutama di Indonesia.

BIO DATA PENULIS



Amelia Hirawan

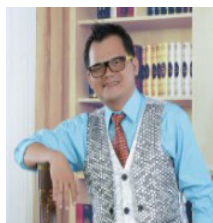
Lahir di Solo, 28 April 1978. Lulusan Sarjana Psikologi dan Profesi Psikologi dari Unika Soegijapranata, Semarang serta pernah menjadi peserta student exchange di Radboud University Nijmegen, Netherland (2002) serta Alumnus Institute of Social Science, The Hague, Netherland, (2002) ini merancang pelatihan-pelatihan seperti Human Capital ARTchitect, Strategic Assessment & Development Management, Strategic Coaching & Development Management, Excellent Facilitation dan *Points of You Academy (Hello Point, Creative Practice, Turning Point Program, Top View)*. Beberapa buku yang ditulis adalah *Breastfeeding : A Story about Sharing Love*, *Art is Fun*, *Sugeng Kundur Yang Ti*, *Yuk Nulis Buku*, *Human Capital ARTchitect*, *101 Coaching Question* dan *Pelangi: A Reflection of Light*. Penulis merupakan pendiri dan Direktur Sinergia Consultant, bisa dihubungi di ameliahirawan@gmail.com



Arri Handayani

Lahir di Semarang, 10 Oktober 1974. Lulusan Sarjana Psikologi Psikologi dari Unika Soegijapranata, Semarang dan alumnus S2 dari Magister Sains Psikologi Unika Soegijapranata serta Lulus Doktor Psikologi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta ini adalah staf pengajar di Program Studi Bimbingan dan Konseling FIP Universitas PGRI, Semarang.

Buku yang telah ditulisnya yaitu *How to raise great family*, *Mengasuh anak penuh kesadaran* (2019). Sementara tulisan yang lain yaitu *Pilih Karir atau Keluarga?* (2014), *Prestasi Optimal terkait dengan Bakat* (2015), *Anak Gadget dan Pengasuhan Semu* (2016), *Solusi Bijak Generasi Digital* (2017), *Pengasuhan Generasi Z* (2018) dan *Perempuan dan Budaya di Era Disrupsi* (2019). Penulis bisa dihubungi di arri.hdy@gmail.com



Awan Santosa

Lahir di Cilacap, 12 Mei 1975 Lulusan Sarjana Psikologi dari Unika Soegijapranata, Semarang ini adalah konsultan pengelolaan karyawan yang banyak mengelola dan merancang pelatihan terkait dengan karyawan.

Pernah bekerja sebagai HR & Training head PT. Himalaya Tunas Texindo April 1999-2003, HR - GA Chief di PT. Eigerindo Multi Produk Industri Agustus 2003 - November 2007, kemudian menjadi Senior Manager PT. Multi Garmentama Desember 2007 - Januari 2012 dan Managing Partner PT. iGrow Maret 2013 - Mei 2015.

Beberapa buku yang ditulis adalah Mendapatkan Karier Idaman dalam Sepekan (Mei, 2009), ROK MINI Jalan Pintas agar Dipromosi (2010), Psikologi Persuasi, Strategi Teruji Untuk Memengaruhi (2010), Langkah Pasti Mempertahankan Promosi Melanjutkan Prestasi (2013) dan Sembilan Jalan Meningkatkan Kinerja Karyawan (2019). Penulis sekarang ini Senior Advisor di PT Sembilan Cahaya Inovasi dan bisa dihubungi di awansantosa@gmail.com



Christin Wibhowo

Lahir di Banjarnegara, 5 Januari 1971. Lulusan Sarjana Psikologi Psikologi dari Unika Soegijapranata, Semarang dan alumnus S2 dan S3 Psikologi dari Pasca Sarjana Universitas Gajah Mada, Yogyakarta ini adalah staf pengajar di Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata, Semarang. Penulis memiliki keahlian di bidang psikologi klinis, pembicara seminar parenting, keluarga dan pernikahan. Beberapa buku telah ditulisnya antara lain Parenting untuk Pornografi di Internet (2010), Stimulasi Kecerdasan Anak Menggunakan Teknologi Informasi (2011), Menyiasati Tren Digital Pada Anak dan Remaja (2013). Sementara tulisan yang lain yaitu Proses Penerimaan Ayah Terhadap Anak Penderita Down Syndrome, Trauma Masa Anak, Hubungan Romantis dan Kepribadian Ambang, Determinan Kepribadian Ambang. Penulis bisa dihubungi di christine@unika.ac.id



Chr. Argo Widiarto

Lahir di Semarang, 12 September 1971. Lulusan Sarjana Psikologi Psikologi dari Unika Soegijapranata, Semarang dan alumnus S2 dari Magister Sains Psikologi Unika Soegijapranata ini adalah staf pengajar di Program Studi Bimbingan dan Konseling FIP Universitas PGRI, Semarang. Saat ini sedang melanjutkan studi doktoral Psikologi di Universitas Airlangga, Surabaya.

Beberapa karya tulisannya yaitu Kajian Faktor-Faktor Pemicu Tawuran Antar Siswa di Kota Semarang (2012), *Bullying pada Siswa SMA Beretnis Jawa* (2017), *Study of Javanese Ethnic Bullying Victims from Psychosocial Perspective* (2018) dan Identifikasi Respon Korban pada Bullying: Studi pada Siswa Etnis Jawa (2019). Penulis bisa dihubungi di argowidiarto@upgris.ac.id



Jimmy Ellya Kurniawan

Lahir di Semarang, 12 Januari 1973. Lulusan Sarjana Psikologi Psikologi dari Unika Soegijapranata, Semarang dan S2 Psikologi Industri & Organisasi di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dan lulus Doktor Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya ini adalah staf pengajar di Fakultas Psikologi Universitas Ciputra, Surabaya. Penulis banyak memberikan *workshop* di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Entrepreneurship.

Buku yang telah ditulisnya antara lain, Buku Modul Fasilitator; *Marital Relation Strategies for Businessman* (2017) dan Buku Modul Peserta; *Marital Relation Strategies for Businessman* (2017).

Sementara tulisan yang lain yaitu Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Guru Terhadap Efikasi Diri Siswa Dalam Berwirausaha di Sekolah Dasar, Karakter Wirausaha Pada Para Pengusaha Etnis Tionghoa, Motif Intrinsik dan Ekstrinsik Pada Intrapreneurship Guru, *Adolescent Entrepreneurial Orientation Based on Leisure Time* (2018) dan *External Antecedents of Junior High School's Entrepreneurial Orientation* (2019). Penulis bisa dihubungi di jimmy.ellya@ciputra.ac.id



Kristiana Haryanti

Lahir di Semarang, 15 Desember 1967. Lulusan Sarjana Psikologi Psikologi dari Unika Soegijapranata, Semarang dan alumnus S2 Psikologi dari Pasca Sarjana Universitas Gajah Mada, Yogyakarta serta lulus Doktor Psikologi dari Radboud University, Nijmegen, Netherland ini adalah staf pengajar di Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata, Semarang. Penulis memiliki keahlian di bidang psikologi industri dan organisasi serta aktif di Asosiasi Psikologi Industri Organisasi (APIO).

Buku yang telah ditulis yaitu Manajemen Keuangan Terapan: Keputusan Investasi & Pesonaliti DISC (2018). Sementara tulisan yang lain yaitu Kebermaknaan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan pada Generasi X dan Y (2017), *Investor Behavior Based on DISC Personality and Company Life Cycle* (2018), *The Relationship Between Product Quality And Brand Image With Willingness To Buy: A Study On Batik Lasem Consumer* (2019).

Penulis yang juga Direktur dan Konsultan di Pusat Psikologi Terapan (PPT) Soegijapranata ini bisa dihubungi di kristiana@unika.ac.id



Mochamad Widjanarko

Lahir di Kudus, 25 Januari 1970. Staf Pengajar di Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus ini lulus S1 dan S2 dari Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata, Semarang dan lulus Doktor Psikologi dari Universitas Airlangga, Surabaya. Penulis dikenal sebagai aktivis lingkungan dan kerap kali melakukan asesmen psikologi sosial dan lingkungan.

Beberapa buku telah ditulis, diantaranya buku Jelajah Muria: Catatan Perjalanan Memahami Muria, April 2013. Pengurangan Risiko Bencana: Pendidikan Bencana di Kawasan Pegunungan Muria, Juni 2014 dan Psikologi Lingkungan, Berbasis Kearifan Lokal, November 2014, kontributor editor buku Pendidikan Bencana dari Desa Kawah Purba Gunung Muria (November 2016), Menjaga Desa Kami dengan Pendidikan Bencana (Februari 2017) dan Menengok Kehidupan Pemelihara Hutan Muria (Mei 2019). Selain mengajar dan meneliti, tercatat sebagai pendiri dan Direktur Muria Research Center (MRC) Indonesia. Penulis bisa dihubungi melalui surel: m.widjanarko@umk.ac.id



Siswanto

Lahir di Kudus, 19 September 1971. Lulusan Sarjana Psikologi Psikologi dari Unika Soegijapranata, Semarang dan alumnus S2 Psikologi dari Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta ini adalah staf pengajar di Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata, Semarang. Saat ini, baru menyelesaikan studi doktoral Psikologi di Universitas Gajah Mada, Yogyakarta jurusan psikologi klinis. Penulis dikenal sebagai Psikolog klinis untuk kesehatan mental, menguasai beberapa terapi untuk mengatasi gangguan mental.

Buku yang telah ditulisnya antara lain Kesehatan Mental: Konsep, Cakupan dan Perkembangannya (2007), Grafologi: Menyingkap Kepribadian Lewat Tulisan Tangan (2010), Psikologi Kesehatan Mental: Awas Kesurupan! (2015) dan Menaklukkan Stres dengan Biofeedback (2016).

Sementara tulisan yang lain yaitu Peranan Happiness untu Mencegah Terjadinya Kesurupan, Pengaruh Grafoterapi terhadap Kontrol Diri pada Remaja, Pemaafan sebagai Antitesis Disosiasi. Penulis bisa dihubungi di tiussis@yahoo.com



Tugimin Supriyadi

Lahir di Boyolali, 10 Juli 1966. Lulusan S1 Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata, Semarang dan menyelesaikan S2 dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Jayakarta serta lulus Doktor Psikologi dari Universitas Persada Indonesia YAI, Jakarta ini adalah staf pengajar di Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara, Jakarta Raya. Pengamat Kepolisian ini banyak melakukan penelitian terkait dengan kepolisian, misalnya Pengekangan Penggunaan Senjata Api Sebagai Akses Bagi Beban Kerja Mempengaruhi Ide Berpikir Bunuh Diri Menggunakan Senjata Api dan *Traumatic Stress on Police : Marital Status and Thinking About Suicide* Idetion (2018) serta Niat Remaja Millennial menjadi Polisi, Sebuah Keniscayaan (2019). Buku yang sudah ditulis yaitu Psikologi Kepolisian, Psikologi Kriminal, Berbudaya Di Jalan Raya dan Polantas Menjebak Pelanggar. Penulis bisa dihubungi di tugimin.supriyadi@dsn.ubharajaya.ac.id



Yosephine Dian Indraswari

Lahir di Ponorogo, 23 Februari 1973. Lulusan Sarjana Psikologi Psikologi dari Unika Soegijapranata, Semarang dan Magister Intervensi Sosial, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia (UI) ini sedang menyelesaikan program Doktorat di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.

Penulis ini banyak memiliki pengalaman di Organisasi Non Pemerintah (NGO) antara lain di ELSAM dan Perhimpunan Filantropi Indonesia (PFI). Tahun 2014-2018 penulis pernah pindah ke Canberra, Australia dan bekerja sebagai *Assistant for Project Head, Indonesia Project*, Australian National University (ANU).

Buku yang telah ditulisnya antara lain, *Mutiara Terpendam*, *Kisah Heroik Perempuan Pelopor Perdamaian* (2016) dan *Jejak Kecil untuk Bina Damai* (2018). Penulis sekarang ini adalah Direktur Eksekutif di Yayasan Pulih sejak April 2019 bisa dihubungi di dindraswari@gmail.com

Index

A

Abuse, 90
Adult Attachment, 43
Advokasi, 106

B

Banjir Bandang, 79
Borderline Personality, 30
Brimob, 96
Budaya Jawa, 30
Bullying, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58
Bullying, v, 45, 47, 48, 54, 56, 57, 58, 113
Bunuh Diri, 31, 32, 33, 34, 41, 47, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 109
Bunuh Diri, vi, 99, 115

C

Camera Obscura, 2
Capacity Building, 106
Care For Caregivers, 108
Challenge, 62
Chatting, 16
Coaching, 1, 4, 5, 7, 8, 9, 10
Coping, 42
Culture-Bound, 36
Cyberculture, 15

D

Defense Mechanism, 95
Dewi Sinta, 42
Disosatif, 34

E

Ekosistem Hutan, 77
Empati, iii, 49, 50
Entrepreneur, 59
Erosi, 78

F

Folksong, 36, 40
Fotografi, v, 1, 2, 3, 4

G

Generasi Millennial, 3, 15, 17, 24
Gunung Muria, 81, 114

H

Hang Out, 14
Headphone, 16
Human Behavior, 75
Hutan, 78, 83, 114

I

Ikonografi Imajinatif, 5
Impulsif, 30, 31, 33, 36, 40, 42
Inner Research, 10
Interdisipliner, 77
Interpersonal, 31, 34, 39, 41, 73
Intra-Corporate, 60
Intrapreneurship, 60
Istigosah, 86, 87

J

Jawa, v, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 47, 52, 53, 79, 97, 113

K

Kabupaten Kudus, 81
Kekerasan Seksual, 105, 106
Kesurupan, v, 84, 85, 88, 89, 90,
93, 94, 115
Kesurupan Masal, 84
Klinisi Psikiatri, 86
Kompetensi Guru, 50, 51
Kompetitif, 64
Konseling, 1, 92, 93, 104, 105,
106, 107, 108, 109
Krama Inggil, 38

L

Latihan Kepemimpinan Tingkat
Dasar (LKTD), 89
Lifestyle, 15

M

Masa Orientasi Sekolah (MOS), 89
Medan Energy Bio-Electronic
Subconscious Mind (MEBSM),
42
Media Sosial, 1, 3, 7
Metaphor, 7
Milenial, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20
MLM, 59
Mobbing, 45
Mrc (Muria Research Center), 79
Multitasking, 16, 20

N

Nglulu, 38, 39, 41
Njawani, 37, 41, 43
Nyindir, 38, 39, 41

O

Obor, 25

One Way Mirror, 104

Orang Dengan Kepribadian
Ambang (ODKA), 32, 33, 34
Otoritatif, 37
Outbound Indoor, 80

P

Pendidikan Lingkungan Hidup, v,
77, 79
Perceived Trustworthiness, 69
Perkemahan Sabtu Minggu,
(PERSAMI), 89
Permisif, 37
Phototherapy, v, 1
Piye Kabare, 26
Polisi, vi, 95, 96, 98, 99, 102, 115
Pre-Odipal, 35
Psikis, 36, 100, 101
Psikoedukasi, 105
Psikolog, 28, 52, 105, 106, 108,
109
Psikologi, iii, V, VII, 23, 27, 36, 44,
75, 76, 79, 88, 94, 102, 106,
111, 112, 113, 114, 115, 116
Psikologi Lingkungan, 76

R

Rahwana, 33, 42
Ramayana, 32, 41
Reciprocal, 68, 71, 74
Reformasi, 107
Refugees, 108, 109
Reuni, 26
Roh Zar, 88

S

Sahabat Bicara, 105
Sarpakenaka, 32, 33, 40, 42
Sawang Sinawang, 38

Self-Image, 34
Self- Mutilating, 34
Senjata Api, 99, 102, 115
Sense Of Self, 34
Sharing, 17, 51, 72
Social Exchange Theory, 67
Splitting, 35
Stress, 34, 47, 100, 101, 103
Super Women, 18
Support Group, 105
Supranatural, 84

T

Tabulapot, 82
Tanah Longsor, 76, 79
Tepo Sliro, 37
The Coaching Game, 6, 7
Transfer Of Knowledge 77
Trustee, 67, 68, 69, 71
Trustor, 67, 68, 69, 70, 71
Tsunami Aceh, 107
Turn Over, 13, 22

U

Update Status 16

V

Video Call 19

W

Work Life Balace 12

Y

Youtube 16



Isi buku ini menarik karena beragamnya tulisan para alumni. Ada yang menulis tentang efektivitas sebuah terapi, ada yang menjelaskan fenomena dalam masyarakat ditinjau dari psikologi, ada yang menuliskan hasil pemikiran, tetapi juga ada yang menulis berdasarkan hasil penelitian.

– **Dr. Margaretha Sih Setija Utami, M.Kes** –
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata,
Semarang

Salah satu tujuan keberadaan buku ini adalah kecuali untuk memperingati 35 tahun berdirinya Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata, para alumni berusaha untuk 'hadir' dalam bentuk literasi dengan menelisik permasalahan yang ada di masyarakat dengan cara menuliskan pengalaman-pengalaman yang dimilikinya.

– **Dr. Mochamad Widjanarko, M.Si** –
Alumni 88, Staf Pengajar di Fakultas Psikologi Universitas Muria
Kudus

©Universitas Katolik Soegijapranata 2020

ISBN 978-623-7635-12-3

